

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI UPT SAMSAT**

CABANG AEK- KANOPAN

SKRIPSI

Disusun Oleh:

RANI ANDIKA

NIM 51154205

Program Studi
EKONOMI ISLAM



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN**

2019

PENGESAHAN

Skripsi berjudul “**PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI UPT SAMSAT CABANG AEK-KANOPAN**”. Rani Andika, NIM 51154205 Program Studi Ekonomi Islam telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN-SU Medan pada tanggal 25 Juli 2019. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Ekonomi Islam.

Medan, 05 Agustus 2019
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Program Studi Ekonomi Islam UIN-SU

Ketua,

Sekretaris,

Dr. Sugianto, MA
NIP.196706072000031003

Muhammad Lathief Ilhamy Nst, M.E.I
NIP. 198904262019031007

Anggota

1. Dr.Aliyuddin Abdul Rasyid, MA
NIP. 1965506282003021001

2. Muhammad Syahbudi, MA
NIB.1100000094

3. Dr. Sugianto, MA
NIP. 196706072000031003

4. Tuti Anggraini, MA
NIP.197705312005012007

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN-SU Medan

Dr. Andri Soemitra, M.A.
NIP.197605072006041002

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul:

PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR UPT SAMSAT CABANG AEK-KANOPAN

Oleh:

RANI ANDIKA

NIM: 51154205

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi Ekonomi Islam
Medan, 2019

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Aliyuddin Abdul Rasyid, MA
NIP: 196506282003021001

Muhammad Syahbudi, MA
NIB: 1100000094

Mengetahui
Ketua Jurusan Ekonomi Islam

Dr. Marliyah. M.Ag
NIP: 197601262003122003

ABSTRAK

Rani Andika, Nim: 51154205, Judul: Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di UPT Samsat Cabang Aek-Kanopan 2019. Di bawah ini Pembimbing skripsi I) Bapak Dr. Aliyuddin Abdul Rasyid, MA dan Pembimbing II) Bapak Muhammad Syahbudi, MA.

Penelitian ini dilakukan di UPT Samsat Cabang Aek Kanopan. Kantor ini merupakan serangkaian kegiatan dalam penyelenggaraan registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor (Ranmor). Permasalahan dalam penelitian ini adalah kompensasi (gaji) pegawai honorer yang tidak sesuai UMK, Komunikasi antara pegawai dan pemimpin yang kurang terbuka dan lingkungan kerja yang kurang kondusif. Tujuan penelitian ini untuk Mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di UPT Samsat Cabang Aek Kanopan (1) Mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai di UPT Samsat Cabang Aek Kanopan (2) Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di UPT Samsat Cabang Aek Kanopan (3) Mengetahui Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di UPT Samsat cabang Aek Kanopan (4) Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPT Samsat Cabang Aek Kanopan yang berjumlah 40 orang. Pada penelitian ini variabel bebasnya terdiri dari kompensasi, komunikasi, dan lingkungan kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat bahwa secara simultan (bersamaan) variabel kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja pegawai. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan, Hasil penelitian ini mendukung yang dilakukan Wendi Amsuri Nasution yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Karya Deli Stelindo (Medan). Yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja

Kata Kunci : Kompensasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur disampaikan kepada Allah Swt yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua yang penuh dengan kekhilafan dalam bertindak dan berpikir. Sholawat dan salam diutarakan kepada baginda Nabi Muhammad Saw beserta dengan keluarga dan para sahabatnya. Semoga di hari akhir kelak kita semuanya sebagai umatnya mendapatkan siraman syafa'atnya di yaumul akhir kelak.

Terucap rasa syukur yang teramat karena penulis bersyukur bisa menyelesaikan karya ilmiah skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Upt Samsat Cabang Aek-kanopan” dengan lancar tanpa memiliki kesulitan yang berarti.

Dalam penulisan skripsi ini disadari begitu banyak pertolongan yang penulis dapatkan dari berbagai pihak. Sebab tanpa adanya pertolongan tersebut tidak mungkin penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat sesuai dengan waktunya. Oleh karenanya, penulis pun menyampaikan rasa terimakasih kepada:

Teruntuk yang paling istimewa kepada Bapak penulis Rajimin, Ibu penulis Misni, Kakak tersayang penulis Yanti Wardani dan ponakan penulis Yogi Pratama dan abang penulis Rudi Kelana, yang telah melimpahkan dukungan dan doa hingga sampai sejauh ini untuk penulis mendapatkan gelar Sarjana.

1. Prof. Dr. H. Saidurrahman Harahap, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
2. Dr. Andri Soemitra, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara dan Wakil Dekan I, II, III.
3. Dr. Marliyah, M.Ag selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam.
4. Dr. Aliyuddin Abdul Rasyid, MA dan Muhammad Syahbudi, MA selaku Dosen Pembimbing Skripsi I dan II yang telah meluangkan waktu dan pemikirannya dalam membina penulis untuk menyusun skripsi ini.
5. Dr. Isnaini Harahap, M.Ag selaku Penasehat Akademik yang turut berperan dalam membantu penulis untuk penyusunan proposal skripsi.
6. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara yang juga telah meluangkan waktu dan pikirannya untuk mendidikan

penulis menjadi mahasiswa yang memiliki pendirian dan mampu mengaplikasikan ilmu yang didapat kepada orang-orang yang belum mengetahui mengenai Ekonomi Islam.

7. Teruntuk saudara sekaligus teman dekat penulis Novita Rani, S.pd terima kasih telah membantu saya dalam hal apapun.
8. Teruntuk keluarga besar kelas Ekonomi Islam-B angkatan 2015.
9. Teruntuk sahabat kocak penulis yakni Rapidah Azmi dan kak Ahmad Irham sahabat yang mau susah bersama.
10. Teruntuk Keluarga KKN UIN Sumatera Utara kelompok 70 Tahun 2018.
11. Teruntuk teman CBS Niswah, Nana dan Umi yang slalu menanggapi pertanyaan saya mengenai skripsi.
12. Teruntuk kak yuni dan kak elis yang memberikan tempat tinggal selama penulis melakukan penelitian.
13. Teruntuk para seluruh pegawai kantor samsat aek kanopan yang bersedia membantu saya menyelesaikan penelitian ini.
14. Yang teristimewa kepada semua pihak lainnya yang tidak bisa semuanya dituliskan dalam kata pengantar teramat singkat ini. Semoga bantuan yang telah semua pihak berikan kepada penulis dapat dibalas Allah Swt dengan curahan pahala yang tiada pernah bisa mengering sampai kapan pun.

Penulis telah berupaya dengan sekuat tenaga dalam menyelesaikan skripsi ini, namun disadari masih terdapat banyak kekurangan yang kiranya dari sisi isi dan tata bahasanya. Sembari itu penulis menantikan saran dan kritik yang berguna untuk menyempurnakan skripsi ini. Pada akhir kata ini penulis dapat menyampaikan rasa terimakasih dan berharap apa yang ada di dalam skripsi ini bisa bermanfaat bagi kita semuanya. Amin.

Medan, 25 Juli 2019

Penulis

Rani Andika

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN.....	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi

BAB 1 : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah.....	5
D. Rumusan Masalah	5
E. Tujuan Penelitian	6
1. Tujuan Penelitian	6
2. Kegunaan Penelitian.....	6
F. Batasan Istilah	7

BAB II : KAJIAN TEORITIS

A. Kepuasan Kerja	8
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	8
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	9
3. Meningkatkan Kepuasan Kerja	10
4. Indikator Kepuasan Kerja.....	12
B. Kompensasi	13
1. Pengertian Kompensasi	13
2. Kompensasi Dalam Perspektif Islam	15
3. Tujuan Pemberian Kompensasi.....	16
4. Jenis-Jenis Kompensasi.....	17
5. Sistem Kompensasi	17
6. Indikator Kompensasi	19

C. Komunikasi	19
1. Pengertian Komunikasi	19
2. Komunikasi Organisasi	20
3. Arah Komunikasi dalam Organisasi	22
4. Indikator komunikasi	23
D. Lingkungan Kerja.....	24
1. Pengertian Lingkungan Kerja	24
2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	26
3. Indicator Lingkungan Kerja	29
4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	30
E. Penelitian Terdahulu	32
F. Kerangka Teoritis.....	35
G. Hipotesa Penelitian.....	36

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	38
B. Populasi dan Sampel	38
C. Lokasi dan Waktu Penelitian	38
D. Teknik Pengumpulan Data.....	39
1. Observasi.....	39
2. Kuesioner (Angket).....	39
3. Dokumentasi	39
E. Defenisi Operasional.....	40
F. Analisis Data	42
1. Teknik Pengujian Instrumen	42
a) Uji Validitas	42
b) Uji Reliabilitas	42
2. Uji Asumsi Klasik.....	43
a) Uji Normalitas.....	43
b) Uji Multikolonieritas.....	43
c) Uji Heterokedastisitas	44
3. Uji Regresi Linear Berganda.....	44

4. Uji Hipotesis	45
a) Uji Parsial (T).....	45
b) Uji simultan (F)	46
c) Koefisien Determinasi (R^2)	46

BAB IV : TEMUAN PENELITIAN

A. Temuan Penelitian.....	48
1. Sejarah Singkat Perusahaan	48
2. Visi dan Misi Perusahaan	50
3. Struktur organisasi Perusahaan	50
B. Hasil Penelitian	52
1. Karakteristik Responden.....	52
a) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
b) Karakteristik Berdasarkan Umur.....	52
c) Karakteristik Berdasarkan Pendidikan	53
d) Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja	54
2. Deskripsi Hasil Penelitian	52
3. Uji Kualitas Data.....	61
4. Uji Asumsi Klasik.....	63
a) Uji Normalitas.....	63
b) Uji Multikolinearitas	65
c) Uji Heteroskedastisitas.....	66
d) Uji Linearitas.....	67
e) Uji Regresi Berganda	68
5. Uji Hipotesis.....	69
a) Uji T (<i>Uji Parsial</i>).....	69
b) Uji F (<i>Uji Simultan</i>)	71
c) Koefisien Determinasi (R Square)	71
6. Interpretasi Hasil Penelitian	72
a) Pengaruh kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai UPT Samsat Cabang Aek kanopan ...	73

BAB V : PENUTUP

A. Kesimpulan	77
B. Saran.....	77

DAFTAR PUSTAKA	79
-----------------------------	-----------

DAFTAR RIWAYAT HIDUP	82
-----------------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	83
----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Indikator Variabel	40
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	53
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	53
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	54
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja	55
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi	57
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi	58
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja	60
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas	61
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja	62
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi	62
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Komunikasi	63
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja	63
Tabel 4.14 Uji Multikolieniritas	66
Tabel 4.15 Uji Linearitas	68
Tabel 4.16 Uji Regresi	68
Tabel 4.17 Uji T (Uji Parsial)	70
Tabel 4.18 Uji F (Uji Simultas)	71
Tabel 4.19 Hasil Uji R Square	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi UPT Samsat Cabang Aek Kanopan	51
Gambar 4.2 Uji Normalitas	64
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas	67

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah sumber daya terpenting disetiap perusahaan karena memegang banyak peranan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Apabila sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan berkualitas dan sesuai dengan harapan perusahaan, maka perusahaan tersebut memiliki daya saing yang tinggi, sehingga produk dan jasa yang dihasilkan juga berkualitas tinggi. Mengelola sumber daya manusia tidaklah mudah, sehingga dalam pengelolaannya ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan antara lain kompensasi, kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan (diklat), partisipasi, lingkungan kerja, dan status karyawan. Faktor-faktor tersebut sangat perlu diperhatikan untuk dapat memberikan kepuasan kerja terhadap sumber daya manusia yang ada.¹

Produktif atau tidaknya seorang pegawai dalam bekerja akan dapat diketahui apabila pegawai tersebut puas atas pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang tunjukan dengan sikap positif pada lingkungan kerjanya atas apresiasi yang diterima sesuai dengan apa yang telah dikerjakannya. Menurut Keits Davis) menyatakan bahwa “*Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*” yang artinya adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja.²

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

¹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan :Dari Teori Ke Praktik*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), h. 452

² Anwar Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya Bandung, 2008), h. 117

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti Kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas perusahaan karena pegawai akan bersungguh-sungguh melakukan pekerjaannya dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kepuasan kerja merupakan hal penting bagi pegawai karena kepuasan kerja sangat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pada dasarnya Kepuasan kerja adalah hal yang memiliki sifat perorangan karena setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan nilai – nilai yang berlaku dalam diri sendiri. Secara umum, Kepuasan kerja mengarah kepada sikap dari seseorang terhadap pekerjaannya. Dengan demikian akan menjadi pertimbangan penting bagi karyawan untuk loyal dan bertahan pada sebuah perusahaan. Minimnya besaran nominal yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah dikerjakan menjadi salah satu masalahnya. Sikap tidak loyal karyawan disebabkan karena masalah pemberian kompensasi, tidak adanya kepuasan kerja, komunikasi yang tidak baik dengan rekan kerja serta pengaruh dari lingkungan.

UPT Samsat Aek Kanopan merupakan Cabang dari Samsat Medan yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak sebagai instansi pemerintahan yang mempunyai kewenangan dalam hal mengurus surat-surat kelengkapan dan kepemilikan mengenai kendaraan bermotor. Sistem Administrasi Manunggal Diatas Satu Atap (SAMSAT) atau dalam bahasa inggris *one roof system* adalah suatu sistem administrasi yang dibentuk untuk memperlancar dan mempercepat pelayanan kepentingan masyarakat yang kegiatannya diselenggarakan dalam satu gedung. SAMSAT merupakan sistem kerjasama terpadu antara POLRI, Dinas Pendapatan Provinsi dan PT Jasa Raharja (Persero) dalam pelayanan untuk menerbitkan STNK dan Tanda Nomor Kendaraan Bermotor yang dikaitkan dengan pemasukan uang ke kas negara baik melalui Pajak Kendaraan Bermotor (PKB), Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor (BBN-KB) dan Sumbangan Wajib Dana kecelakaan Lalu Lintas Jalan (SWDKLLJ). Dalam hal ini, POLRI memiliki fungsi penerbitan STNK; sedangkan Dinas Pendapatan Provinsi menetapkan besarnya Pajak Kendaraan Bermotor (PKB)

dan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor (BBN-KB); sedangkan PT Jasa Raharja mengelola Sumbangan Wajib Dana Kecelakaan Lalu Lintas Jalan (SWDKLLJ).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan yang diberikan perusahaan sebagai imbalan atau balas jasa atas pekerjaan yang telah mereka kerjakan guna kemajuan perusahaan. Menurut Simamora “Kompensasi dibedakan menjadi dua macam, yaitu secara langsung berupa pembayaran upah (pembayaran atas dasar jam kerja), gaji (pembayaran secara tetap/bulanan), dan insentif atau bonus. Secara tidak langsung berupa pemberian pelayanan atau fasilitas kepada karyawan seperti program beasiswa pendidikan, perumahan, program rekreasi, libur dan cuti, konseling finansial, dan lain-lain”. Masalah kompensasi merupakan masalah yang sangat kompleks, namun penting bagi karyawan maupun perusahaan itu sendiri. Tujuan dan manfaat pemberian kompensasi adalah untuk mempertahankan karyawan dengan membuat ikatan kerja sama serta membuat karyawan memiliki rasa puas dalam melakukan pekerjaan yang diberikan..³

Permasalahan yang terjadi di UPT Samsat Cabang Aek Kanopan yaitu mengenai pemberian gaji yang tidak sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kabupaten), yang dimana gaji yang diterima untuk pegawai honorer sebesar Rp. 1.200.000,- sedangkan UMK yang ditetapkan oleh pemerintah kabupaten Labuhanbatu Utara senilai Rp. 2.664.265.

Faktor penting lainnya adalah komunikasi. Komunikasi adalah suatu proses penyampaian pikiran atau gagasan oleh satu orang kepada orang lain dengan menggunakan isyarat – isyarat yang memiliki arti bagi kedua pihak dalam situasi yang tertentu komunikasi menggunakan media tertentu untuk merubah sikap atau tingkah laku seorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan.⁴ Dalam suatu perusahaan atau organisasi, komunikasi berperan sangat penting. Pentingnya komunikasi dalam perusahaan dimana dalam melakukan pekerjaan diantara sesama karyawan memerlukan komunikasi yang efektif agar dapat dimengerti pesan-pesan tentang pekerjaan. Komunikasi juga diperlukan untuk menjalin hubungan yang baik antara sesama karyawan dan

³ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta : STIE YKPN, 2004), h. 4

⁴ Wiryanto, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, (Jakarta: Grasindo, 2006) h. 112

karyawan dengan pimpinan organisasi, dalam rangka satu tujuan untuk mensukseskan pekerjaan dengan baik.

Selain permasalahan kompensasi, komunikasi juga menjadi perhatian bagi peneliti yaitu suasana kerja pegawai yang kurang kondusif. Namun tingkat efektifitas komunikasi yang terjadi antara pimpinan dan pegawai belum terjalin dengan baik karena masih kurangnya keterbukaan antara pimpinan dan bawahan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan, pimpinan kadang-kadang kurang mengetahui bagaimana agar pesan yang disampaikan dapat dipahami oleh bawahannya, dan bawahan kadang-kadang takut memberikan saran/pendapat kepada pimpinan.

Lingkungan kerja adalah faktor – faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini meliputi peralatan kerja, kebisingan, suhu tempat kerja, kesesakan, kepadatan dan luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara sesama karyawan serta antara atasan dan bawahan.⁵ Lingkungan kerja yang baik dan nyaman mampu membuat karyawan merasa senang, nyaman dan betah didalam ruangan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut. Karyawan yang puas akan lebih loyal terhadap perusahaan sehingga dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk selalu dapat berinovasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan.

Sementara itu terdapat juga lingkungan kerja yang kurang kondusif yang ditimbulkan oleh karyawan, seperti karyawan yang menghidupkan music terlalu keras. Selain itu, adanya kebisingan dan fasilitas yang kurang memadai menyebabkan karyawan merasa kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian “Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor UPT Samsat Aek Kanopan”.

⁵ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Maju Mundur, 2001), h. 1

A. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Gaji atau upah yang tidak sesuai dengan UMK yang ditetapkan oleh pemerintah kabupaten Labuhanbatu Utara, yang dimana gaji yang diterima untuk pegawai honorer sebesar Rp. 1.200.000,- sedangkan UMK yang ditetapkan oleh pemerintah kabupaten Labuhanbatu Utara senilai Rp. 2.664.265.
2. Hubungan antara pimpinan dengan bawahan yang belum terjalin dengan baik
3. Kondisi lingkungan yang kurang kondusif

B. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah terurai, maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti mengenai Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor UPT Samsat Cabang Aek Kanopan. Alasan peneliti ini dibatasi agar lebih terarah dan dapat dibahas secara tuntas dan dapat mencapai sasaran yang diharapkan, perlu adanya pembatasan masalah faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, muncul permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di UPT Samsat Cabang Aek Kanopan?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di UPT Samsat Cabang Aek Kanopan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di UPT Samsat Cabang Aek Kanopan?

4. Apakah Kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di UPT Samsat Cabang Aek Kanopan?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

- a) Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di UPT Samsat cabang Aek kanopan
- b) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai di UPT Samsat cabang Aek kanopan
- c) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di UPT Samsat cabang Aek kanopan
- d) Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di UPT Samsat cabang Aek kanopan

2. Kegunaan Penelitian

a) Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber pengetahuan dan dapat berguna untuk pengembangan keilmuan ekonomi syariah terutama dalam manajemen sumber daya manusia.

b) Kegunaan Praktis

1) Bagi penyusun

Hasil penelitian ini dapat menambah dan memperluas wawasan berpikir dalam keilmuan di bidang manajemen.

2) Bagi lembaga

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk pengambilan kebijakan dimasa mendatang terutama dalam mengelola sumber daya manusia.

E. Batasan Istilah

Untuk memudahkan pemahaman penulis dalam penelitian ini, maka penulis membuat batasan istilah sehingga tidak terjadi kesalah pahaman dalam memahaminya. Adapun istilah tersebut antara lain:

1. Kepuasan Kerja

Menurut malayu S.P. Hasibuan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.⁶

2. Kompensasi

Kompensasi adalah hal yang paling utama dan paling penting bagi Karyawan dan perusahaan. Hal ini dikarenakan kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Bagi perusahaan Kompensasi adalah faktor utama dalam kepegawaian. Sebagaimana arti Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian.⁷

3. Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi (Pesan, ide, atau gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain. Pada umumnya komunikasi dilakukan secara verbal dan nonverbal yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak, komunikasi dapat dilakukan dengan gerak-gerik badan, menunjukkan sikap tertentu, misalnya dengan tersenyum, menggelengkan kepala, mengangkat bahu cara seperti ini disebut komunikasi nonverbal.

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah.⁸

⁶ Malayu S.P, *The Power Of Ethical Managemen*, (New York :William marrow and ccompany), h. 87

⁷ Malayu , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010, cet. Ke 14), h. 117

⁸ Diana Khairani Sofyan, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA" dalam ft.unimal.ac.id/index.php/volume-1, diakses 23 Maret 2019 h. 176

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu factor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal.

Istilah kepuasan kerja merupakan istilah yang menarik bagi para manajer dan pekerja dalam rentang yang sudah lama pada setiap organisasi, khususnya di dunia bisnis. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan salah satu dimensi psikologis setiap orang yang menjadi kajian dalam dimensi psikologis organisasi. Robbins berpendapat bahwa “*job satisfaction an employe’s general attitude toward his job.*” Pendapat ini mengungkapkan pemahaman bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum pegawai terhadap pekerjaannya.⁹

kepuasan kerja adalah mencakup sikap positif atau negative terhadap suatu pekerjaan. Sejalan dengan pendapat diatas, Beck menegaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap seseorang, atau respons emosi terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja yang menekankan hal positif, tetapi gagal untuk membuat pertimbangan bahwa sikap juga memiliki komponen kognitif. Sikap seseorang atas pekerjaan tersusun dari perasaan dan pikiran tentang pekerjaan. Suatu sikap yang bersifat natural atas kepuasan kerja, sehingga kebanyakan mengukur kepuasan kerja cenderung memiliki kognitif yang kuat daripada komponen sikap.¹⁰

Menurut Malayu S.P. Hasibuan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati

⁹ Syarafuddin. *Psikologi Organisasi dan Manajemen*. (Jakarta: Kencana, 2017) h. 85

¹⁰ *Ibid*, h. 86

dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Yang dimaksud dengan kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Sedangkan kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya agar ia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya.¹¹

Ada tiga kategori dalam teori kerja, yaitu:

- a) Kepuasan sebagai hasil dari suatu proses perilaku. Kepuasan menyatakan bahwa penilaian pribadi dari hasil yang diproduksinya dalam hubungan kebutuhan, motif, nilai atau tujuan yang penting bagi setiap pribadi.
- b) Kepuasan sebagai komponen dari system pengendalian dan pengaturan. Hal ini menekankan bahwa adanya penilaian terhadap penempatan pengembangan sekarang ini sehingga menghasilkan adanya perubahan.
- c) Kepuasan adalah sebagai penyebab perilaku. Di sini penekanannya terlihat atas perilaku muncul sebagai bagian yang menghasilkan ketidakpuasan, seperti menyatakan keluhan, ketidakhadiran, pergantian pegawai, gaya hidup yang bertolak belakang.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

a. Kompensasi

Kompensasi atau imbalan merupakan suatu yang diterimakaryawan karena selama periode tertentu telah melakukan pekerjaan sesuai dengan *jobdesk* atau tujuan dari perusahaan. System kompensasi dalam perusahaan harus dihubungkan dengan tujuan dan strategi organisasi

¹¹ *Ibid*, h. 85

sehingga dapat memacu motivasi karyaawan agar selalu meningkatkan kinerjanya yang nantinya berdampak pada peningkatan atau produktivitas dari perusahaan tersebut. Mathis dan Jackson menyatakan kompensasi merupakan faktor penting mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah organisasi daripada organisasi yang lain¹².

b. Komunikasi

Pencapaian Komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang-lambang yang bermakna bagi kedua pihak dalam situasi yang tertentu komunikasi menggunakan media tertentu untuk merubah sikap atau tingkah laku seorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan.¹³

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu sangat besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.¹⁴

3. Meningkatkan Kepuasan Kerja

Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Melakukan perubahan struktur kerja, misalnya dengan melakukan perputaran pekerjaan (*job rotation*), yaitu sebuah sistem perubahan

¹² Mathis dan Jackson, *organization Behavior, fifth Edition, Internasional Edition*, (Mc Graw-Hill company. Inc, 2001) h. 225

¹³ Onong Efendy, *Ilmu Teori dan Filsafat Komunikasi*. (Bandung : Rosdakarya, 2000) h. 13

¹⁴ Alex Soemaji Nitisemito, *Manajemen Personalia*, edisi kedua, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1992), h. 183.

pekerjaan dari salah satu tipe tugas ke tugas yang lainnya (yang disesuaikan dengan *job description*). Cara kedua yang harus dilakukan adalah dengan pemekaran (*job enlargement*), atau perluasan satu pekerjaan sebagai tambahan dan bermacam-macam tugas pekerjaan. Praktik untuk para pekerja yang menerima tugas-tugas tambahan dan bervariasi dalam usaha untuk membuat mereka merasakan bahwa mereka adalah lebih dari sekedar anggota dari organisasi.

- b. Melakukan perubahan struktur pembayaran, perubahan system pembayaran ini dilakukan dengan berdasarkan pada keahliannya (*skill-based pay*), yaitu pembayaran dimana para pekerja di gaji berdasarkan pengetahuan dan keterampilannya daripada posisinya di perusahaan. Pembayaran kedua dilakukan berdasarkan jasanya (*merit pay*), sistem pembayaran dimana pekerja digaji berdasarkan performancenya, pencapaian finansial pekerja berdasarkan pada hasil yang dicapai oleh individu itu sendiri. Pembayaran yang ketiga adalah *Gainsharing* atau pembayaran berdasarkan pada keberhasilan kelompok (keuntungan dibagi kepada seluruh anggota kelompok).
- c. Pemberian jadwal kerja yang fleksibel, dengan memberikan kontrol pada para pekerja mengenai pekerjaan sehari-hari mereka, yang sangat penting untuk mereka yang bekerja di daerah padat, dimana pekerja tidak bisa bekerja tepat waktu atau untuk mereka yang mempunyai tanggung jawab pada anak-anak. Compressed work week (pekerjaan mingguan yang dipadatkan), dimana jumlah pekerjaan per harinya dikurangi sedang jumlah jam pekerjaan per hari ditingkatkan. Para pekerja dapat memadatkan pekerjaannya yang hanya dilakukan dari hari Senin hingga Jum'at, sehingga mereka dapat memiliki waktu longgar untuk liburan. Cara yang kedua adalah dengan sistem penjadwalan dimana seorang pekerja menjalankan sejumlah jam khusus per minggu, tetapi tetap mempunyai fleksibilitas kapan mulai dan mengakhiri pekerjaannya.

- d. Mengadakan program yang mendukung, perusahaan mengadakan program-program yang dirasakan dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan.¹⁵

4. Indicator Kepuasan Kerja

Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu:

a) Pekerjaan itu Sendiri

Pekerjaan atau tugas yang diberikan kepada merupakan sumber utama dari kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang diberi tugas untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidangnya akan mengalami kesulitan sehingga *output* yang dihasilkan tidak maksimal.

b) Pembayaran

Upah dan gaji merupakan faktor yang signifikan tetapi kompleks dan faktor multidimensional dalam kepuasan kerja. Uang tidak hanya menolong orang memenuhi kebutuhan mendasar tetapi juga memenuhi kebutuhan sekunder lainnya. Karyawan seringkali memandang pembayaran sebagai bagian bagaimana manajemen melihat kontribusi mereka kepada organisasi.

c) Rekan Kerja

Bersahabat, rekan yang mau bekerja sama dan saling mendukung merupakan sumber yang paling sederhana dalam mencapai kepuasan kerja. Tim kerja yang kuat harus mampu menjadi sumber dukungan, keamanan, saran dan bimbingan bagi pekerja individual. Kerjasama tim yang baik dan efektif akan membuat pekerjaan menjadi nyaman untuk dilakukan. Kondisi seperti ini lebih memberikan kenyamanan pada setiap karyawan untuk bekerja dengan giat karena merasa puas dengan lingkungan tempat ia bekerja.¹⁶

¹⁵ Riggio, *Introduction to Industrial/Organizational Psychologi*. (Scott, Foresman & amp : Co, USA, 2005) h. 181

¹⁶ Luthans dalam Triton PB *Mengelola Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Oryza, 2009) h 165

B. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah fungsi Human Resource Management yang berhubungan dengan setiap jenis reward yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Pegawai menukarkan tenaganya untuk mendapatkan reward finansial maupun nonfinansial.¹⁷ Kompensasi juga merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan diharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, Nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang di bayarkan oleh perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin.

Kompensasi adalah hal yang paling utama dan paling penting bagi Karyawan dan perusahaan. Hal ini dikarenakan kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Bagi perusahaan Kompensasi adalah faktor utama dalam kepegawaian. Sebagaimana arti karyawan Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian.¹⁸

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan yang diberikan perusahaan sebagai imbalan atau balas jasa atas pekerjaan yang telah mereka kerjakan guna kemajuan perusahaan.

Kompensasi dalam perspektif Islam adalah upah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya. Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak. Di dalam Islam kompensasi haruslah diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja, pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari

¹⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*, (Bandung : Rosda, 2008), h. 83

¹⁸ Malayu , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010, cet. Ke 14), h. 117

pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sedangkan pekerja akan mendapatkan upah atau kompensasi dari tenaga yang telah dikeluarkannya. Allah telah menegaskan tentang imbalan ini dalam Qur'an surah At-Taubah ayat 105, surah dan An-Nahl ayat 97.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ

وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".¹⁹

Kandungan ayat di atas dijelaskan bahwa setiap pekerjaan atau tingkah laku yang menghasilkan amal atau dosa baik besar maupun kecil pasti akan diperlihatkan dengan sejelas-jelasnya pada hari kiamat.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ

أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٨﴾

Artinya: Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.²⁰

Kandungan ayat di atas dijelaskan bahwa Allah SWT telah berjanji kepada orang-orang yang beriman soleh, dengan kehidupan yang baik di dunia dan di akhirat. Juga akan di beri pahala yang jauh lebih baik dari apa yang mereka kerjakan.

¹⁹ Departemen Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an dan terjemahan, h.204

²⁰ Azhari Akmal Tarigan, *tafsir ayat-ayat ekonomi*. (Febi uin-su press, 2016) h. 78

2. Kompensasi dalam Perspektif Islam

Menurut Abu Sinn menyatakan pada masa Rasulullah adalah pribadi yang menetapkan upah bagi para pegawainya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab, dan jenis pekerjaan. Proses penetapan gaji pertama kali dalam Islam bisa dilihat dari kebijakan Rasulullah untuk memberikan gaji satu dirham setiap hari kepada Itab bin Usaid yang diangkat sebagai gubernur Mekkah.²¹

Upah dalam islam dikaitkan dengan imbalan yang diterima seseorang yang bekerja baik imbalan dunia (financial maupun nonfinansial), maupun imbalan akhirat (pahala sebagai investasi akhirat). hadits Rasulullah saw. tentang upah yang diriwayatkan oleh Abu Dzar, bahwa Rasulullah Bersabda yang artinya:

رَأَيْتُ أَبَادَرَ الْغِفَارِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَلَيْهِ خُلَّةٌ وَعَلَى غُلَامِهِ خُلَّةٌ، فَسَأَلْنَاهُ عَنْ ذَلِكَ فَقَالَ: إِنِّي سَابَقْتُ رَجُلًا فَشَكَانِي إِلَى النَّبِيِّ، فَقَالَ لِي النَّبِيُّ: أَعَيَّ تَهْ بِأَمْ ه؟ ثُمَّ قَالَ: إِنَّ إِخْوَانَكُمْ خَوَ لَكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ، فَمَنْ كَانَ أَخُوهُ تَحْتَ يَدِهِ فَلْيُطْعِمْهُ مِمَّا يَأْكُلُ وَلْيُلْبِسْهُ مِمَّا يَلْبَسُ، وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ، فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ يَغْلِبْهُمْ فَأَعِينُوهُمْ

*“mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu; sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan member pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya)”. (HR.Bukhari dan Muslim).*²²

Dari hadits-hadits di atas, dapat didefinisikan bahwa: budak merupakan kedudukan paling rendah, lebih rendah dari buruh atau pembantu rumah tangga, karena berbagai sanksi hukum dalam Al-quran dan hadis selalu mensyaratkan pembebasan budak sebagai pemenuhannya, yang kesemuanya ini menunjukkan upaya penghapusan perbudakan secara perlahan.²³

²¹ Fahmi A Siswanto, Arijulmanan dan Abdurrahman, HRD Syariah Teori dan Implementasi (Jakarta : Gramedia, 2014) h, 7

²² Shahih Al-Bukhari, Dar Al-Kitab Al-Ilmiyah, (Libanon: Beirut, 1971), No. 2545

²³ Isnaini Harahap dkk. *Hadis-hadis ekonomi*. (Jakarta: prenada Media Group, 2015) , h.

3. Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan kompensasi adalah sebagai berikut :

a) Ikatan Kerja Sama

Pemberian kompensasi akan terjalin sebuah kerjasama formal antara pimpinan dan juga karyawan. Dengan mengerjakan tugas dengan baik, sedangkan pimpinan wajib membayar kompensasi sesuai perjanjian yang telah disepakati.

b) Kepuasan Kerja

Dengan adanya balas jasa, karyawan memenuhi suatu kebutuhan status sosial dan fisik sehingga dapat memperoleh kepuasan kerja dan juga jabatannya.

c) Pengadaan Efektif

Program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang berkualitas untuk perusahaan dapat lebih mudah.

d) Motivasi

Balas jasa dapat memberikan cukup besar, manajer akan mudah untuk memotivasi bawahannya.

e) Stabilitas Karyawan

Program kompensasi atau prinsip adil dan layak serta eksternal konsisten yang kompetitif dapat memberikan adanya sebuah stabilitas karyawan yang lebih terjamin karena adanya pergantian yang lebih kecil.

f) Disiplin

Dengan adanya suatu pemberian balas jasa yang cukup besar, maka mampu untuk menghadirkan adanya disiplin bagi semua karyawan yang semakin baik.

g) Pengaruh Serikat Buruh

Program kompensasi yang baik, diharapkan karyawan dapat berkonsentrasi pada pekerjaannya dan pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan.

h) Pengaruh Pemerintah

Pemerintah tidak akan memberikan pengaruh kepada perusahaan yang sudah menetapkan kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku seperti batas upah minimum.²⁴

4. Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi berdasarkan jenisnya dapat dibedakan menjadi tiga macam, yaitu :

a) Kompensasi Finansial Langsung

Kompensasi finansial langsung yaitu gaji atau upah yang dibayarkan karena kewajiban atau pokok, misalnya bayaran pokok (gaji), bayaran insentif berupa bonus dan komisi.

b) Kompensasi Finansial Tak Langsung

Kompensasi finansial tak langsung yaitu kompensasi dalam bentuk bayaran diluar kewajiban berupa program – program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, asuransi tenaga kerja dan pensiun), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil).

c) Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial yaitu kompensasi yang diberikan hanya jika anggota mampu menyelesaikan pekerjaan tantangan dan bisa mencapai target perusahaan dengan cara inovatif, contohnya : pengakuan dan prestasi istimewa.²⁵

5. Sistem Kompensasi

Sistem adalah suatu kumpulan atau kelompok dari elemen atau komponen yang saling berhubungan atau saling berinteraksi dan saling bergantung satu sama lain untuk mencapai tujuan tertentu. Berdasarkan sebuah sistem yang dianggap baik menurut perusahaan, sehingga perusahaan melakukan sistem kompensasi kepada karyawannya yang disesuaikan dan disepakati dengan demikian rasa keadilan antara karyawan dan perusahaan dapat tercapai.

²⁴ Ibid, h. 121

²⁵ Malayu, Manajemen : *Dasar, Pengertian dan Masalah. Edisi Revisi.* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009) h. 34

Beberapa sistem kompensasi yang biasa digunakan adalah sistem prestasi, sistem kontrak atau borongan.

a. Sistem Prestasi

Upah menurut prestasi kerja sering juga disebut dengan upah sistem hasil. Pengupahan dengan cara ini mengaitkan secara langsung antara besarnya upah dengan prestasi kerja yang ditujukan oleh karyawan yang bersangkutan. Sedikit banyaknya upah tersebut tergantung pada sedikit banyaknya hasil yang dicapai karyawan dalam waktu tertentu. Cara ini dapat diterapkan bila hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif. Cara ini juga dapat mendorong karyawan yang kurang produktif menjadi lebih produktif. Cara ini akan sangat menguntungkan bagi karyawan yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi.

b. Sistem Waktu

Besarnya kompensasi dihitung berdasarkan standar waktu seperti Jam, Hari, Minggu, Bulan. Besarnya upah ditentukan oleh lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Umumnya cara ini digunakan bila ada kesulitan dalam menerapkan cara pengupahan berdasarkan prestasi.

c. Sistem Kontrak atau Borongan

Penetapan besarnya upah dengan sistem kontrak atau borongan didasarkan atas kuantitas, kualitas dan lamanya penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan kontrak perjanjian. Untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan, maka dalam kontrak juga dicantumkan ketentuan mengenai “konsekuensi” bila pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai dengan perjanjian baik secara kuantitas, kualitas maupun lamanya penyelesaian pekerjaan. Sistem ini biasanya digunakan untuk jenis pekerjaan yang dianggap merugikan bila dikerjakan oleh karyawan tetap.²⁶

²⁶ Malayu, *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah. Edisi Revisi.* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003) h. 124

6. Indikator Kompensasi

Setiap perusahaan atau organisasi mempunyai indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan atau pegawainya. Ada beberapa indikator kompensasi, yaitu :

a) Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan

Gaji adalah basis pembayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan, upah pada umumnya berhubungan dengan tariff gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

b) Insentif yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

c) Tunjangan yang sesuai dengan harapan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pension, liburn yang di tanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian²⁷.

C. Komunikasi

1. Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang-lambang yang bermakna bagi kedua pihak dalam situasi yang tertentu komunikasi menggunakan media tertentu untuk merubah sikap atau tingkah laku seorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan.²⁸

Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan, informasi dari seseorang ke orang lain.²⁹

Dari pengertian di atas dapat dijelaskan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau pengertian dari seseorang ke orang lain melalui media tertentu yang menghasilkan sebuah informasi.

²⁷ [www://akuntansilengkap.com/manajemen/pengertian-kompensasi-indikator-tujuan-jenis/](http://www.akuntansilengkap.com/manajemen/pengertian-kompensasi-indikator-tujuan-jenis/) diakses pada tanggal 16Mei 2019

²⁸ Onong Efendy, *Ilmu Teori dan Filsafat Komunikasi*. (Bandung : Rosdakarya, 2000) h.

²⁹ Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta:BPFE, 2000) h. 30

Dalam Al-Qur'an juga sudah dijelaskan mengenai komunikasi, di mana tujuan Tuhan menciptakan manusia kemudian mengajarkan mengenai kepandaian dalam berbicara. Seperti bunyi dari surah Ar- Rahman ayat 1-4.

الرَّحْمَنُ ۝ عَلَّمَ الْقُرْآنَ ۝ خَلَقَ الْإِنْسَانَ ۝ عَلَّمَهُ الْبَيَانَ ۝

Artinya: 1.(tuhan) yang Maha pemurah, 2. yang telah mengajarkan Al Quran. 3. Dia menciptakan manusia. 4. mengajarnya pandai berbicara.³⁰

Ayat di atas memberikan kita sedikit pandangan bahwa komunikasi sangatlah penting, karena Tuhan menganjurkan kita untuk pandai dalam berbicara. Pandai dalam berbicara di sini tentunya mengarah pada komunikasi.

Dengan komunikasi manusia mengekspresikan dirinya, membentuk jaringan interaksi sosial dan mengembangkan kepribadiannya. Kegagalan komunikasi berakibat fatal baik secara individual maupun secara sosial. Secara individual, kegagalan komunikasi menimbulkan frustrasi, demoralisasi, alienasi dan penyakit-penyakit jiwa lainnya, sedangkan secara sosial kegagalan komunikasi menghambat saling pengertian, kerja sama, toleransi dan merintangi pelaksanaan norma-norma sosial.³¹

2. Komunikasi Organisasi

Dalam setiap perusahaan, memerlukan komunikasi antara yang satu dengan yang lainnya, sehingga pola komunikasi yang digunakan harus baik agar tidak terjadi gangguan. Pola komunikasi organisasi merupakan bagian yang sangat penting dalam penyampaian komunikasi dari seorang pimpinan kepada karyawannya, yaitu meliputi sumber informasi, sebagai pusat ingatan bagi organisasi dan penciptaan gagasan atau ide-ide agar mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan atau instansi.³²

Komunikasi organisasi merupakan perilaku pengorganisasian yang terjadi dan bagaimana mereka yang terlibat dalam proses itu bertransaksi dan

³⁰ Departemen Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an dan terjemahan, h. 532

³¹ Hanafi Abdillah, *Memahami Komunikasi Antar Manusia*. (Surabaya: Usaha Nasional, 1987) h. 76

³² J. Winardi, *Teori Organisasi dan Pengorganisasian* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007). h. 2

memberi makna atas apa yang terjadi.³³ Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan organisasi di dalam suatu kelompok. Baik itu formal maupun informal dari suatu organisasi.³⁴

Dari pengertian di atas komunikasi organisasi adalah perilaku orang-orang dalam pengiriman dan penerimaan pesan di dalam suatu organisasi.

Menurut Goldhaber dalam Arni, komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah. Hal ini mengandung empat konsep kunci yaitu proses, pesan, hubungan dan lingkungan. Masing-masing dari konsep kunci ini akan dijelaskan satu persatu secara ringkas.

a. Proses

Suatu organisasi adalah suatu sistem terbuka yang dinamis yang menciptakan dan saling menukar pesan diantara anggotanya. Karena gejala menciptakan dan menukar informasi ini berjalan terus-menerus dan tidak ada henti-hentinya maka dikatakan sebagai suatu proses.

b. Pesan

Pesan yang di maksud adalah susunan simbol yang penuh dengan arti tentang orang, objek, kejadian yang dihasilkan oleh interaksi dengan orang. Untuk berkomunikasi seseorang harus sanggup menyusun suatu gambaran mental, memberi gambaran itu nama dan menggambarkan suatu perasaan terhadapnya. Komunikasi tersebut efektif kalau pesan yang dikirimkan itu diartikan sama dengan apa yang dimaksudkan oleh sipengirim. Isi pesan ini adalah pernyataan rasa marah terhadap kesalahan bawahannya itu. Bila bawahan yang menerima pesan itu mengartikan bahwa pimpnannya marah karena pekerjaan itu berarti bahwa pesan itu efektif.

c. Hubungan

Karena organisasi merupakan sistem terbuka, maka sistem kehidupan sosial terletak pada tangan manusia, dengan kata lain organisasi itu melalui bagaimana jalannya pesan dalam suatu organisasi yang di

³³ Pace, *Komunikasi Organisasi*. (Bandung: Rosdakarya, 2001) h. 31

³⁴ Wiryanto, *Pengantar Ilmu Komunikasi*. (Jakarta : Grasindo, 2006) h. 182

hubungan oleh manusia. Oleh karena itu hubungan manusia dalam organisasi memfokuskan kepada tingkah laku komunikasi dari orang yang terlibat dalam suatu hubungan perlu dipelajari. Sikap, skil, moral dari seorang pengawas misalnya mempengaruhi dan dipengaruhi oleh hubungan yang bersifat organisasi.

d. Lingkungan

Lingkungan yang dimaksud adalah semua totalitas secara fisik dan faktor sosial yang diperhitungkan dalam pembuatan keputusan mengenai individu. Lingkungan ini dapat dibedakan atas lingkungan internal dan lingkungan eksternal.³⁵

3. Arah Komunikasi dalam Organisasi

a. Komunikasi Vertikal ke Bawah Dan ke Atas

Komunikasi demikian merupakan wahana bagi manajemen untuk menyampaikan berbagai hal kepada para bawahannya, seperti perintah, intruksi, kebijakan baru, pengarahan, pedoman kerja, nasihat, dan teguran. Semuanya itu dalam rangka usaha manajemen untuk lebih menjamin bahwa tindakan, sikap dan perilaku para karyawan sedemikian rupa sehingga kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan dan berbagai sasarannya semakin meningkat yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memenuhi kewajibannya kepada para anggotanya. Sementara itu untuk komunikasi vertikal ke atas Para anggota organisasi selalu ingin didengar oleh para atasannya. Keinginan demikian dimanfaatkan untuk menyampaikan berbagai hal seperti laporan hasil pekerjaan, masalah yang dihadapi, baik yang sifatnya umum maupun sifatnya yang pribadi, saran-saran yang menyangkut pelaksanaan tugas masing-masing dan bahkan juga dalam organisasi yang dikelola dengan demokratis, kritik membangun demi kepentingan organisasi.

³⁵ Dr. Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi* (Jakarta:Bumi Aksara,2009). h. 67-74

b. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal berlangsung antara orang-orang yang berada pada tingkat yang sama dalam hirarki organisasi, akan tetapi melaksanakan kegiatan yang berbeda-beda. Mengingat prinsip dasar yang digunakan dalam menggerakkan roda suatu organisasi adalah kerja sama dan bukan kompetisi, maka dari itu sebuah organisasi harus dipandang dan diperlakukan sebagai suatu system.

c. Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal atau komunikasi silang ini berlangsung antara dua satuan kerja yang berada pada jenjang hirarki organisasi yang berbeda, tetapi menyelenggarakan kegiatan sejenis. Kelebihan dari komunikasi diagonal atau komunikasi silang ini yaitu dapat mempercepat penyebaran informasi dalam organisasi.³⁶

4. Indikator Komunikasi

Setiap perusahaan atau organisasi mempunyai indicator yang berbeda-beda dalam proses komunikasi antara pegawai dan atasannya. Ada beberapa indicator komunikasi, yaitu :

a) Kepercayaan

Dalam suatu organisasi, kepercayaan adalah hal yang paling penting dalam menjalin komunikasi. Pimpinan sebuah perusahaan atau organisasi harus memiliki rasa percaya yang tinggi kepada para pegawai atau karyawannya. Misalnya dengan cara pimpinan memberikan kepercayaan kepada para pegawai atau bawahannya untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab melaksanakan tugasnya sesuai dengan bidangnya masing-masing.

b) Kejujuran dan konsisten

Kejujuran sebenarnya menjadi indicator dari keterbukaan sebab keterbukaan yang dimaksud disini adalah bagaimana komunikasi kita bisa mendapatkan umpan balik. Tetapi setidaknya dengan adanya unsure kejujuran ini, komunikasi kita menjadi lebih benar dan bisa dipertanggungjawabkan.

³⁶ Gitusudarmo, *Perilaku Keorganisasian Edisi Pertama*, (Yogyakarta: BPFE, 2008) h.

- c) Keterbukaan dalam berkomunikasi ke atas dan ke bawah

Kurangnya sifat keterbukaan di antara pimpinan dan bawahan akan menyebabkan pembelokan atau tidak mau menyampaikan pesan dan gangguan dalam pesan³⁷. Sebaliknya, jika keterbukaan antara pimpinan dan bawahan baik maka komunikasi dalam organisasi tersebut akan berjalan dengan lancar.

D. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu sangat besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.³⁸

Islam memandang bahwa penciptaan budaya kerja serta lingkungan kerja dimulai dari seorang pemimpin. Jika pimpinan- pimpinan perusahaan menyikapi seorang pekerja bukan semata-mata sebagai bawahan, maka akan lain pengaruhnya. Suasana kerja akan akan berbeda dan akan terasa lebih nikmat. Jika seseorang telah dapat menikmati pekerjaannya, maka akan muncul kreativitas-kreativitasnya. Namun jika bawahan berada dibawah tekanan (*under pressure*) yang begitu kuat dari pimpinan yang galak, tidak bersahabat dan tidak kebagikan, maka seorang karyawan tidak akan berprestasi dan hanya akan mengerjakan apa yang menjadi kewajibannya.

Dalam Islam faktor kepribadian seorang pemimpin sangat menentukan dalam menciptakan suasana yang lebih cair dilingkungan kerja. Pemimpin tersebut akan menciptakan pola kerja yang keras, namun dengan suasana yang

³⁷ Hardjana, Andre. *Komunikasi Organisasi Strategi dan Kompetensi*. (Jakarta: Kompas Media Nusantara, 2016) h 27

³⁸ Alex Soemaji Nitisemito, *Manajemen Personalia*, edisi kedua, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1992), h. 183

cair, itulah metode yang perlu dibudayakan saat ini didalam lingkungan perusahaan. Metode seperti ini akan menciptakan seorang karyawan yang bekerja keras luar biasa, namun dengan suasana yang cair, bukan suasana yang kaku dan menakutkan.

Keberhasilan Rasulullah saw. dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain.³⁹ Sebagai mana dinyatakan dalam Al-Qur'an surat Ali Imran: 159.

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۖ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۚ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۚ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ

الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

*Artinya: Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.*⁴⁰

Kandungan ayat di atas dijelaskan bahwa Rasulullah saw memiliki kepribadian yang lemah lembut, santun dan berbudi pekerti luhur, akhlak mulia Rasulullah saw tersebut merupakan rahmat dari Allah SWT. Rasulullah saw tidak bersikap keras dan tidak berhati kasar kepada orang-orang di sekeliling nabi, karena itu mereka orang-orang yang berada di sekeliling nabi tidak meinggalkan Nabi.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjakankan tugas-tugas yang

³⁹ Didin hafidhuddin dan Hendri tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), h. 61

⁴⁰ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan terjemahan*, h. 64

dibebankan.⁴¹ Instansi harus bisa memperhatikan kondisi yang ada dalam perusahaan, baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman.

Sebagaimana telah dikutip oleh Sedarmayanti, kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.⁴²

2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

a) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sebagaimana telah dikutip oleh Sedarmayanti bahwa Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yakni:

1. Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan, seperti pusat kerja, meja, kursi, dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan,

⁴¹ Alex Soemaji Nitisemito, *Manajemen Personalia*, Edisi III. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996), h. 109.

⁴² Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2001), h. 12.

kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.⁴³

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

b) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan antara sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.⁴⁴

Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Dalam Islam pemimpin harus membangun hubungan yang bersifat horisontal. Untuk mencairkan suasana agar kondusif dan menciptakan suasana kekeluargaan. Maka ada satu sikap yang sangat baik untuk dibiasakan, yaitu *tabassum* (tersenyum). Jika dalam lingkungan kerja seorang pemimpin/atasan memiliki wajah yang selalu cemberut dan menunjukkan wajah yang banyak masalah, maka hal tersebut akan memberikan pengaruh terhadap bawahan/ karyawan lain, sehingga kondisi di lingkungan kerjanya menjadi kurang nyaman.⁴⁵

Selain itu Islam menginginkan para pemeluknya untuk selalu damai dan menjaga komunikasi yang baik. Dengan komunikasi yang baik tersebut diharapkan mampu untuk membangun sebuah

⁴³ Ibid., h. 21.

⁴⁴ Ibid., h. 22.

⁴⁵ Didin hafidhuddin dan Hendri tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik* (Jakarta: Gema Insani, 2003), h. 62.

kesepahaman dan mencegah terjadinya mis-komunikasi diantara para pegawai. Jika terjadi suatu perseteruan dalam lingkungan kerja, maka orang-orang didalamnya haruslah saling mengingatkan dan bermusyawarah untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik. Maka komunikasi yang dilakukan adalah:

- a. *Tawa saubi haqqi* (saling menasehati atas dasar kebenaran dan norma yang jelas)
- b. *Tawa saubis sabri* (saling menasehati atas dasar kesabaran)
- c. *Tawa saubil marhamah* (saling menasehati atas dasar kasih sayang)⁴⁶

Pandangan Islam terhadap hubungan kekeluargaan ini disebutkan pada surat Al-Hujaraat ayat 10

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلَحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: *Orang-orang beriman itu Sesungguhnya bersaudara. sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rahmat.*⁴⁷

Isi kandungan surat di atas dijelaskan setiap manusia memiliki kedudukan yang sama di sisi Allah, kelebihanannya hamya terletak pada kadar ketaqwaannya.

Dan untuk membangun rasa kekeluargaan dalam lingkungan kerja, maka Islam menuntut umatnya untuk:

1. Melaksanakan *huququl muslim* (memenuhi hak-hak sesama muslim)
2. Melakukan *taushiyah* atau saling mengingatkan dan menasehati
3. Menghubungkan *silaturrahmi*
4. Mengadakan *islah* (perbaikan, keberesan)
5. Membina sikap *ta'awun*, saling membantu dan tolong menolong

⁴⁶ Ibid, h. 160.

⁴⁷ Departemen Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an dan terjemahan, h. 517

6. Menjauhi akhlak tercela dalam berinteraksi dengan sesama muslim.⁴⁸

3. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja diukur dari :

a) Suasana kerja

Di dunia kerja, membangun hubungan baik sesama rekan kerja jelas sangat penting. Bagaimana, bersosialisasi dengan rekan kerja tak hanya membuat kerja lebih terasa nyaman, tetapi kepuasan pun dijamin akan meningkat. Banyak ide cemerlang seringkali mencuat karena adanya interaksi yang baru dengan rekan kerja. Apalagi saat ini penilaian kepuasan tidak hanya melalui kecerdasan dan keterampilan sebagai individu. Kemampuannya bekerja dengan tim juga menjadi pertimbangan penting bahkan pegawai biasanya dapat menolerir kondisi fisik yang kurang memadai, asalkan suasana kerjanya nyaman dan menyenangkan.

b) Hubungan dengan rekan sekerja

Hubungan dengan rekan sekerja yang harmonis dan tanpa adanya saling intrik sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Dengan target tercipta sebuah hubungan manusia yang baik dalam bisnis sehingga interaksi hubungan antar pegawai adalah sebuah ikatan kerja yang puas dan termotivasi yang dapat meningkatkan kepuasan pegawai.

c) Tersedianya Fasilitas Bekerja

Untuk bisa menciptakan pegawai yang bisa memberikan kontribusi yang diinginkan perusahaan bisa diawali dengan memberikan pelatihan-pelatihan, *training*, *upgrade skill*, memutasi pegawai ke divisi baru atau bahkan memberhentikan pegawai yang tidak berprestasi. Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung

⁴⁸ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. (Jakarta: Gema Insani, 2003), h. 146.

kelancaran kerja lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap (seperti tersedianya seragam, tempat tidur yang aman, peralatan kantor yang memadai, AC, ventilasi udara dan pencahayaan yang cukup) walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.⁴⁹

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan kerja sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Beberapa faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja serta besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja tersebut antara lain adalah sebagai berikut:

1) Lingkungan Kerja Fisik

a. Pewarnaan

Faktor pewarnaan ruang kerja di dalam perusahaan akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap produktivitas kerja pada karyawan. Selain itu pewarnaan juga sangat penting untuk menambah gairah karyawan dalam bekerja serta untuk dapat memperjelas pengamatan para karyawan tersebut pada obyek pekerjaannya.

b. Penerangan

Yang dimaksud dengan penerangan dalam hal ini tidak terbatas pada penerangan listrik, namun juga termasuk penerangan cahaya matahari. Dalam menjalankan tugas, sering kali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup untuk melakukan suatu pekerjaan yang membutuhkan ketelitian dan konsentrasi yang tinggi

c. Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup sangat diperlukan bagi karyawan terutama dalam ruang kerja. Karena pertukaran udara yang cukup ini dapat menyebabkan kesegaran fisik dari para karyawan, sebaliknya apabila pertukaran udara yang kurang baik akan

⁴⁹ Nitisemito, *Manajemen Personalia : Manajemen SDM* (Jakarta : Ghalia Indonesia, 1992), h. 159

menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan..

d. Suara Bising

Suara bising bisa mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu, setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menenkannya untuk memperkecil suara kebisingan tersebut.

e. Ruang Gerak

Dalam suatu organisasi, sebaiknya karyawan yang bekerja mendapatkan tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas.

f. Keamanan

Faktor lain yang perlu diperhatikan adalah rasa aman. Apabila kondisi suatu perusahaan aman maka akan dapat menimbulkan ketenangan. Dan secara tidak langsung akan mendorong, memotivasi, serta akan memberikan semangat kerja karyawan. Dalam hal ini yang dimaksud dengan keamanan adalah keamanan terhadap milik pribadi dari karyawan. Misalnya kendaraan milik karyawan. Pada saat bekerja karyawan yang bersangkutan tidak dapat mengawasi kendaraanya secara langsung.

Keamanan juga sebenarnya memiliki pengertian yang lebih luas, misalnya keamanan akan keselamatan kerja yang mengharuskan perusahaan untuk menyediakan alat keselamatan kerja dan melatih penggunaannya, hingga konstruksi gedung tempat karyawan bekerja,serta adanya jaminan keamanan dimasa depan.⁵⁰

⁵⁰ Nitisemito, *Manajemen Personalia*.,(Jakarta: Ghalia Indonesi, 1982) h. 110-116.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

- a. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepada karyawan memiliki struktur kerja dan organisasi kerja yang baik.
- b. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasa bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas pekerjaan mereka.
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai karyawan.
- d. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya kerja sama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- e. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara teman sekerja maupun dengan pimpinan.
- f. Budaya organisasi, yaitu sejumlah pemahaman penting seperti norma, nilai, sikap dan keyakinan yang dimiliki bersama anggota organisasi.⁵¹

E. Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini penulis memiliki beberapa referensi dari penelitian terdahulu yang telah ada. Untuk penelitian terdahulu dapat dilihat pada table 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Wendi Amsuri Nasution	Pengaruh kompensasi	Kompensasi, lingkungan kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa

⁵¹ Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011) h. 373

	(2013) ⁵²	dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Karya Deli Stelindo Medan	dan kepuasan kerja	kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2	Tukhas Shilul Imaroh. ⁵³	Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan <i>Outsourcing</i> di Pertamina Jakarta	Kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan <i>Outsourcing</i> di Pertamina Jakarta
3	Agung Wahyu Handaru, Tri Uromo dan I Ketut R Sudiarditha (2013). ⁵⁴	Pengaruh lingkungan kerja, Komunikasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja	Lingkungan kerja, komunikasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, komunikasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

⁵² Wendi Amsuri, *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* pada PT. Karya Deli Stelindo Medan, (Medan: STIM Sukma Medan, 2013) h. 6

⁵³ Tukhas Shilul, *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing* di Pertamina Jakarta, (Jakarta: STIAMI, 2014) h. 18

⁵⁴ Agung Wahyu Handaru, dkk. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* di Rumah Sakit X, (Jakarta: Universitas Negeri Jakarta, 2013), h. 131

		karyawan di Rumah Sakit X		kerja karyawan di Rumah Sakit X
4	Farid Firmansyah (2008). ⁵⁵	Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan di SMA Wachid Hasyim Surabaya	Lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja	Penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan yang ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 52,062 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berarti bahwa kepuasan kerja guru dan karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan.
5	Siska Mustika (2014). ⁵⁶	Analisis faktor-faktor	Kompensasi, hubungan dan	Hasil penelitian menunjukkan

⁵⁵ Farid Firmansyah. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Karyawan di SMA Wachid Hasyim Surabaya*, (Surabaya: State Islamic Institute Of Madura, 2008), h. 102

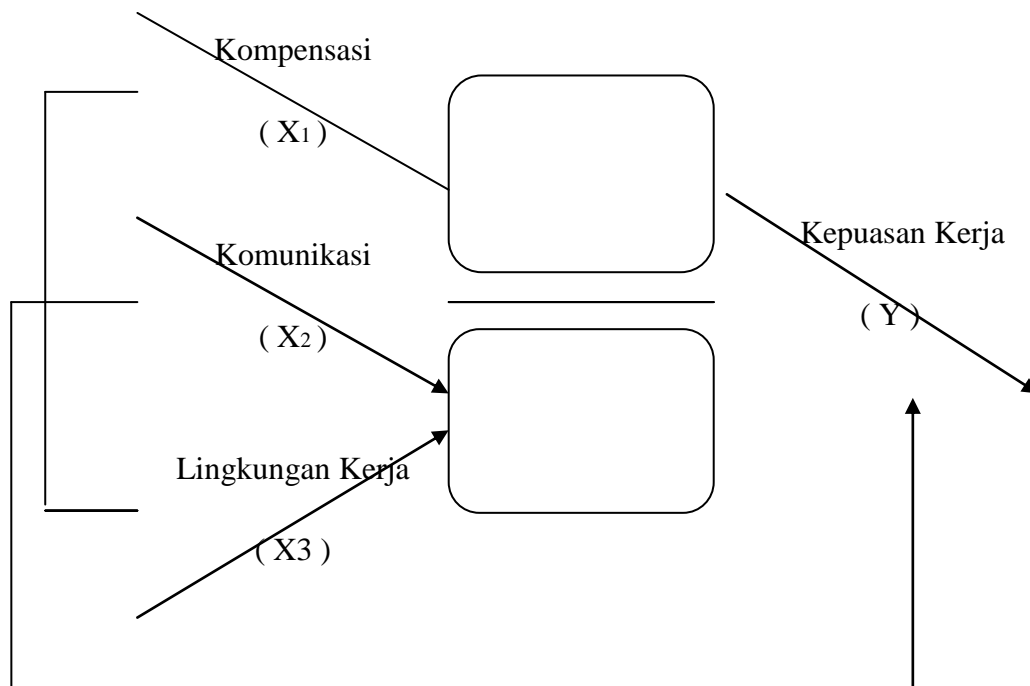
		yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada pabrik Mawico	kondisi kerja, lingkungan dan dukungan kerja, keterampilan dan fasilitas, dan kepemimpinan	kompensasi memiliki nilai <i>eigen value</i> 4,393; hubungan dan kondisi kerja memiliki nilai <i>eigen value</i> 3,445; lingkungan dan dukungan kerja memiliki nilai <i>eigen value</i> 1,638; keterampilan dan fasilitas memiliki nilai <i>eigen value</i> 1,195 dan kepemimpinan memiliki nilai <i>eigen value</i> 1,067.
--	--	--	--	---

F. Kerangka Teoritis

Kerangka teori membahas mengenai bagaimana alur logika berjalannya variabel dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan yakni Kompensasi, sebagai X_1 , Komunikasi sebagai X_2 , Lingkungan Kerja sebagai X_3 , dan Kepuasan Kerja sebagai variabel Y .

Gambar 2.1 adalah kerangka dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

⁵⁶ Siska Mustika. *Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada pabrik Mawico*, (Pontianak: Universitas Tanjung Pura, 2014), h. 20



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

G. Hipotesa

Hipotesa merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah, belum jawaban yang empiris.⁵⁷

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis dapat membuat hipotesis sebagai berikut:

1. H_{01} : Kompensai tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di UPT Samsat Cabang Aeakkanopan.
 H_1 : Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Upt. Samsat Cabang Aeakkanopan.

⁵⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*(Bandung: Alfabeta, 2016), h. 64

2. H_{02} : Komunikasi tidak berpengaruh terhadap jumlah Kepuasan Kerja Pegawai di UPT Samsat Cabang Aekkanopan.
 H_2 : Komunikasi berpengaruh terhadap jumlah Kepuasan Kerja Pegawai UPT Samsat Cabang Aekkanopan.
3. H_{03} : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di UPT Samsat Cabang Aekkanopan.
 H_3 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di UPT Samsat Cabang Aekkanopan.
4. H_{04} : Kompensasi (X_1), Komunikasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pegawai di UPT Samsat Cabang Aekkanopan.
 H_4 : Kompensasi (X_1), Komunikasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pegawai di UPT Samsat Cabang Aekkanopan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah jenis kuantitatif, dimana jenis kuantitatif merupakan metode survei dan eksperimen. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁵⁸

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan obyek (satuan-satuan / individu - individu yang karakteristiknya hendak di duga.⁵⁹ Jadi Populasi yang menjadi sasaran penelitian ini adalah semua pegawai UPT Samsat Cabang Aekkanopan yang berjumlah 40 orang.

Sampel penelitian adalah bagian dari populasi yang dijadikan subyek penelitian sebagai wakil dari anggota populasi.⁶⁰ sehubungan dengan pengambilan jumlah sampel yang cukup mudah dilakukan yaitu apabila obyek penelitian lebih besar dari 100 responden maka diambil 10% sampai 15% atau 20% sampai 25%, tetapi bila kurang dari 100 orang maka responden (sampel) harus diambil seluruhnya.⁶¹ Maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sama dengan populasi yaitu seluruh pegawai UPT Samsat Cabang Aekkanopan yang berjumlah 40 orang.

C. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di UPT Samsat Cabang Aek Kanopan yang berada di Jl. Angkatan 66 Desa Wonosari, Aek Kanopan, Kecamatan Kulauh Hulu,

⁵⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed methods)*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 10-11

⁵⁹ Pangestu Subagyo & Djarwanto, *Statistik Induktif Edisi 5*, (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2005), h. 93

⁶⁰ Supardi, *Metodologi Penelitian Ekonomi & Bisnis*, (Yogyakarta: UII Press, 2005), h. 103

⁶¹ Ridwan dan Akson, *Rumus dan Data dalam Statistika*, (Bandung: Alfabet, 2007), h. 63

Kabupaten Labuhanbatu Utara. Pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan Mei - Juli 2019.

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah cara yang di gunakan peneliti untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian.⁶² Metode pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner (angket) dan dokumentasi.

1. Observasi

Observasi adalah sebagai pengamatan terhadap pola perilaku manusia dalam situasi tertentu, untuk mendapatkan informasi tentang fenomena yang diinginkan. Namun dalam observasi nonpartisipan peneliti tidak ikut terlibat.⁶³ Jadi peneliti sebelum mengadakan penelitian melakukan observasi nonpartisipan terlebih dahulu.

2. Kuesioner (angket)

Kuesioner adalah cara mengumpulkan data dengan mengirim kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan yang ditujukan kepada orang yang menjadi obyek penelitian sehingga jawabanya tidak langsung diperoleh.⁶⁴ Daftar pertanyaan dapat bersifat tertutup. Pertanyaan tertutup yaitu model pertanyaan dimana pertanyaan tersebut telah disediakan jawabanya, sehingga responden hanya memilih dari alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pilihannya.⁶⁵

3. Dokumentasi

Metode ini peneliti mencari dan mendapatkan data-data dengan melalui data-data dari prasasti-prasasti, dan naskah-naskah. Teknik dokumentasi ini akan dapat digunakan untuk memperoleh data tentang visi dan misi UPT Samsat Cabang Aekkanopan dan beberapa data tambahan yang nantinya diperlukan pembahasan penelitian.

⁶² Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Pratek*, (Jakarta: Rineka Cipta), h. 197

⁶³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi Mixer Method*, h. 196-197

⁶⁴ Boediono & Wayan Koster, *Teori dan Aplikasi Statistika dan Probabilitas*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), h. 12

⁶⁵ Sofiyan Siregar. *Metode Penelitian Kuantitatif*. (Jakarta: kencana 2013), h. 117

E. Defenisi Operasional

Definisi operasional merupakan unsur yang sangat membantu dalam penelitian karena definisi operasional akan menunjukkan pada indikator-indikator, aspek-aspek variabel atau konstruk, dan alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian. Sehingga memungkinkan bagi peneliti untuk melakukan pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran yang lebih baik⁶⁶. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kompensasi, komunikasi, lingkungan kerja dan kepuasan.

Tabel 3.1
Defenisi Operasional dan Indikator Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Pengukuran
Variabel independen			
Kompensasi (X1)	Hal yang paling utama dan paling penting bagi karyawan dan perusahaan, karyawan menukarkan tenaganya untuk mendapatkan reward financial maupun nonfinansial.	1. Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan 2. Insentif yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan 3. Tunjangan yang sesuai dengan harapan	Skala likert 1 = sangat tidak setuju 2 = tidak setuju 3 = ragu-ragu 4 = setuju 5 = sangat setuju
Komunikasi (X2)	Proses penyampaian pikiran atau pengertian dari seseorang ke orang lain melalui media tertentu yang	d) Kepercayaan e) Kejujuran dan konsisten f) Keterbukaan dalam berkomunikasi ke atas dan ke bawah	Skala likert 1 = sangat tidak setuju 2 = tidak setuju

⁶⁶Master pendidikan, *Defenisi Operasional Menurut Para Ahli*, <http://www.masterpendidikan.com>. Diunduh pada tanggal 10 november 2018.

	menghasilkan sebuah informasi, Dengan demikian manusia mengapresiasi dirinya, membentuk jaringan interaksi sosial dan mengembangkan kepribadiannya.		3 = ragu-ragu 4 = setuju 5 = sangat setuju
Lingkungan Kerja (X3)	Suatu kondisi pekerjaan yang untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja.	1. Suasana Kerja 2. Hubungan Dengan Rekan Sekerja 3. Tersedianya Fasilitas Bekerja	Skala liket 1 = sangat tidak setuju 2 = tidak setuju 3 = ragu-ragu 4 = setuju 5 = sangat setuju
Kepuasan kerja (Y)	Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja ia akan berupaya memaksimalkan mungkindengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Pembayaran 3. Rekan kerja	Skala liket 1 = sangat tidak setuju 2 = tidak setuju 3 = ragu-ragu 4 = setuju 5 = sangat setuju

	hasil kerjanya akan meningkat secara optimal.		
--	---	--	--

F. Analisis Data

1. Teknik Pengujian Instrumen

Dalam penelitian ini, instrumen penelitian yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas agar instrumen penelitian dapat menghasilkan data yang benar.

a) Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur pernyataan dalam kuesioner yang digunakan betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur.⁶⁷ Mengukur validitas dapat dilakukan dengan membandingkan antara skor butir pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel. Pengukuran yang digunakan pada penelitian ini yaitu skala likert, maka metode yang digunakan yaitu pearson correlation yang dikenal dengan rumus korelasi product moment.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung dengan r- tabel untuk tingkat signifikansi 5% dari degree of freedom (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel, jika rhitung > rtabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila rhitung < rtabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.⁶⁸ Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS Versi 2.0 (Statistical Product and Service Solution)* dimana rhitung tiap tabel bisa dilihat dalam tabel kolerasi.

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan uji statistik adalah *Crobach Alpa* (α). Menurut Triton Jika skala itu

⁶⁷ Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. (Semarang: Universitas Diponegoro, 2006) h. 45

⁶⁸ Ibid, hal 45

dikelompok ke dalam lima kelas dengan reng yang sama, maka ukuran kemantapan alpha diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
- 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliable
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel.⁶⁹

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid), maka akan dilakukan pengujian asumsi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Penguji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik. Analisis grafik dapat dilakukan dengan:

1. Melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal, dan
2. Normal probability plot membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal, dan plotting data residual normal. Maka garis yang akan menggambarkan data yang sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel

⁶⁹ *Ibid*, h. 97

independen atau variabel dependen.⁷⁰ Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi diantara variabel independen.

Selain dapat juga dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) serta besaran korelasi antar variabel independen. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 10 . Regresi yang baik memiliki VIF di sekitar angka 1 (satu) dan mempunyai angka tolerance mendekati 1.⁷¹

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Jika nilai probabilitas $>$ nilai alpha nya (0,05) atau terdapat pola yang jelas serta titik menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka pada model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Model yang baik tidak akan terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji linieritas

Uji linieritas ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan terikat dalam penelitian ini memiliki hubungan linier. Uji linieritas ini dilakukan dengan menggunakan garis regresi dengan taraf signifikan 5%. Kriteria yang digunakan jika *sig. deviation from linearity* hitung lebih besar dari 0,05 maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linier.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen.⁷² Jadi analisis ini untuk

⁷⁰ Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. (Semarang: Universitas Diponegoro, 2011) h. 95

⁷¹ Santoso. *Statistik Multivariate*. (Jakarta: Gramedia, 2010) h. 206

⁷² Sugiyanto, *Analisis Statistika Sosial*, (Malang: Bayumedia Publishing, 2004), h. 195

mengetahui pengaruh suatu variabel kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (Kepuasan Kerja Pegawai)

a = Konstanta

X_1 = Variabel bebas (Kompensasi)

X_2 = Variabel bebas (Komunikasi)

X_3 = Variabel bebas (Lingkungan Kerja)

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi

e = eror⁷³

4. Uji Hepotesis

Terkait dengan alat uji regresi linier berganda, terdapat beberapa analisis yang digunakan, yaitu:

a. Uji Parsia (T)

Uji t merupakan uji statistik yang sering ditemui dalam masalah-masalah praktik statistika.⁷⁴ Uji ini digunakan untuk menguji hubungan variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan dengan menggunakan cara pertama adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $\text{sig } \alpha < (5\%) H_0$ maka ditolak artinya variabel independen berpengaruh dan signifikan secara stasistik pada $\alpha 5\%$ terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai $\text{sig } \alpha > (5\%) H_0$ maka diterima artinya variabel independen berpengaruh tetapi tidak signifikan secara stasistik pada $\alpha 5\%$ terhadap variabel dependen.

Kemudian cara kedua adalah sebagai berikut:

⁷³ M.Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Statistik 2*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 259

⁷⁴ Sofian Siregar, *Statistik Deskriptif untuk Penelitian dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*, (Jakarta: Rajawali Press, 2014), h. 257

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya variabel independen berpengaruh dan signifikan secara statistik pada α 5% terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya variabel independen berpengaruh tetapi tidak signifikan secara statistik pada α 5% terhadap variabel dependen.⁷⁵

b. Uji Simultan (F)

Uji ini digunakan untuk menguji hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara bersama-sama. Dapat menggunakan pedoman pertama sebagai berikut:

- 2) Bila $\text{sig.} < \alpha$ (5%) maka H_0 ditolak yang artinya variabel independen berpengaruh dan signifikan secara statistik pada α (5%) terhadap variabel dependen.
- 3) Bila $\text{sig.} > \alpha$ (5%) maka H_0 diterima yang artinya variabel independen berpengaruh tetapi tidak signifikan secara statistik pada α (5%) terhadap variabel dependen.

Kemudian cara kedua adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak yang artinya variabel independen berpengaruh dan signifikan secara statistik pada α (5%) terhadap variabel dependen
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 diterima yang artinya variabel independen berpengaruh tetapi tidak signifikan secara statistik pada α (5%) terhadap variabel dependen.⁷⁶

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang

⁷⁵ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16...*, h. 74

⁷⁶ *Ibid*, h. 72

mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen . Koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R²* (*Adjusted R Square*) pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.⁷⁷

⁷⁷ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16*, h. 74

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Penelitian

1. Sejarah Singkat UPT Samsat Cabang Aek Kanopan

Dinas Pendapatan Provinsi Sumatera Utara pada mulanya mengurus pengolahan pajak dan pendapatan daerah berada dibawah Biro Keuangan pada sekretariat Wilayah tingkat I Sumatera Utara yaitu merupakan satu bagian. Selanjutnya berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Sumatera Utara,tentang susunan organisasi dan tata sekretariat Wilayah Daerah Tingkat I Provinsi Sumatera Utara maka "Biro Keuangan" ditingkatkan menjadi Direktorat Keuangan. Dengan demikian tentu bagian pajak dan pendapatan daerah berubah menjadi "Sub Direktorat Pendapatan Daerah" pada Direktorat Keuangan Daerah tersebut. Dengan terbitnya SK Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Sumatera Utara tanggal 21 Maret 1975 Nomor 137IIGSU terhitung tanggal 1 April 1975,maka Sub Direktur Pendapatan Daerah ditingkatkan menjadi "Direktorat Pendapatan Daerah" pada tanggal 1 September 1975 keluarlah Surat Menteri Dalam Negeri Nomor KUPD 31243 tentang pembentukan Dinas Pendapatan Daerah Tingkat I dan Dinas Pendapatan Daerah II diseluruh Indonesia,maka bersama dengan itu Direktorat Pendapatan Daerah diubah statusnya menjadi "Dinas Pendapatan Daerah".

Pembentukan Dinas Pendapatan Daerah Tingkat I Sumatera Utara adalah berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Sumatera Utara tanggal 31 Maret 1976 Nomor 143IIGSU, dengan persetujuan DPRD,pembentukan dinas ini ditetapkan dalam Peraturan Daerah Tingkat I Sumatera Utara Nomor 4 tahun 1976.Dalam usahanya meningkatkan pelaksanaan tugas serta pelayanan kepada masyarakat,maka diperlukan pengembangan organisasi Dinas Pendapatan Provinsi Tingkat I Sumatera Utara. Kemudian sesuai dengan Surat Menteri Dalam Negeri Nomor 0612743S tanggal 22 November 1999 perihal sebutan Undang-Undang Nomor 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah,maka terhitung sejak tanggal keluarnya surat ini. Sebutan Dinas Pendapatan Daerah Tingkat I Sumatera Utara atau DIPENDASU diubah

namanya menjadi "Dinas Pendapatan Provinsi Sumatera 44 Utara" dan Cabang Dinas Daerah Provinsi Sumatera Utara. Dalam pengembangannya dan pemekaran untuk pelayanan yang lebih luas kepada wajib pajak.

Berdasarkan Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor 060254K tahun 2002 tentang tugas, fungsi, dan tata kerja Unit Pelaksana Teknis UPT pada Dinas Pendapatan Provinsi Sumatera Utara. Untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat pemilik kendaraan bermotor, maka dengan dikeluarkannya Surat Keputusan bersama Tiga Menteri yaitu Menteri Pertahanan dan Keamanan Menhankam, Menteri Keuangan Menkeu dan Menteri Dalam Negeri Mendagri Nomor Kep16913MK1976 tertanggal 28 September 1976, tentang pelaksanaan Penyelenggaraan Sistem Baru Pendaftaran Kendaraan Bermotor yang disebut "Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap On Line Room Operation". SAMSAT Aek Kanopan Berdiri pada Tanggal 8 oktober tahun 2008. Terdiri dari tiga instansi yang mempunyai tugas dan fungsi yang berbeda tetapi menjadi satu kesatuan dalam melayani masyarakat. Instansi yang terkait dalam Kantor Bersama SAMSAT yaitu : 1. Kepolisian Daerah Sumatera Utara yaitu SATLANTAS POLDASU 2. Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Utara yaitu Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara 3. Departemen Keuangan yaitu PT. Pesero Jasa Raharja Cabang Kota Aek Kanopan Berdirinya Kantor SAMSAT adalah merupakan tindak dari Surat Keputusan Bersama Tiga Menteri Menhankam, Menkeu, Mendagri yang membentuk kerjasama dengan sistem baru yang disebut Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap *On Line Ander Room Operation* dengan tujuan sebagai berikut : 1. Sebagai usaha untuk lebih meningkatkan pelayanan kepada masyarakat pemilik kendaraan bermotor yang berdomisili di daerah Sumatera Utara 45 2. Meningkatkan Pendapatan Daerah Sumatera Utara melalui penerimaan dari sector Pajak Kendaraan Bermotor PKB dan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor BBN-KB 3. Meningkatkan Asuransi Kerugian Kecelakaan Jasa Raharja Cabang Utama Medan yang merupakan aparat Departemen Keuangan Sumatera Utara 4. Sebagai usaha menyeragamkan tindakan, ketertiban, kelancaran, dan pengadaan administrasi Kendaraan Bermotor.

2. Visi dan Misi UPT Samsat Cabang Aek Kanopan

a. Visi

Visi UPT Samsat Cabang Aek Kanopan ialah : “ Terwujudnya Pelayanan Yang Berorientasi *Good Governance* dan Berbasis Teknologi”.

b. Misi

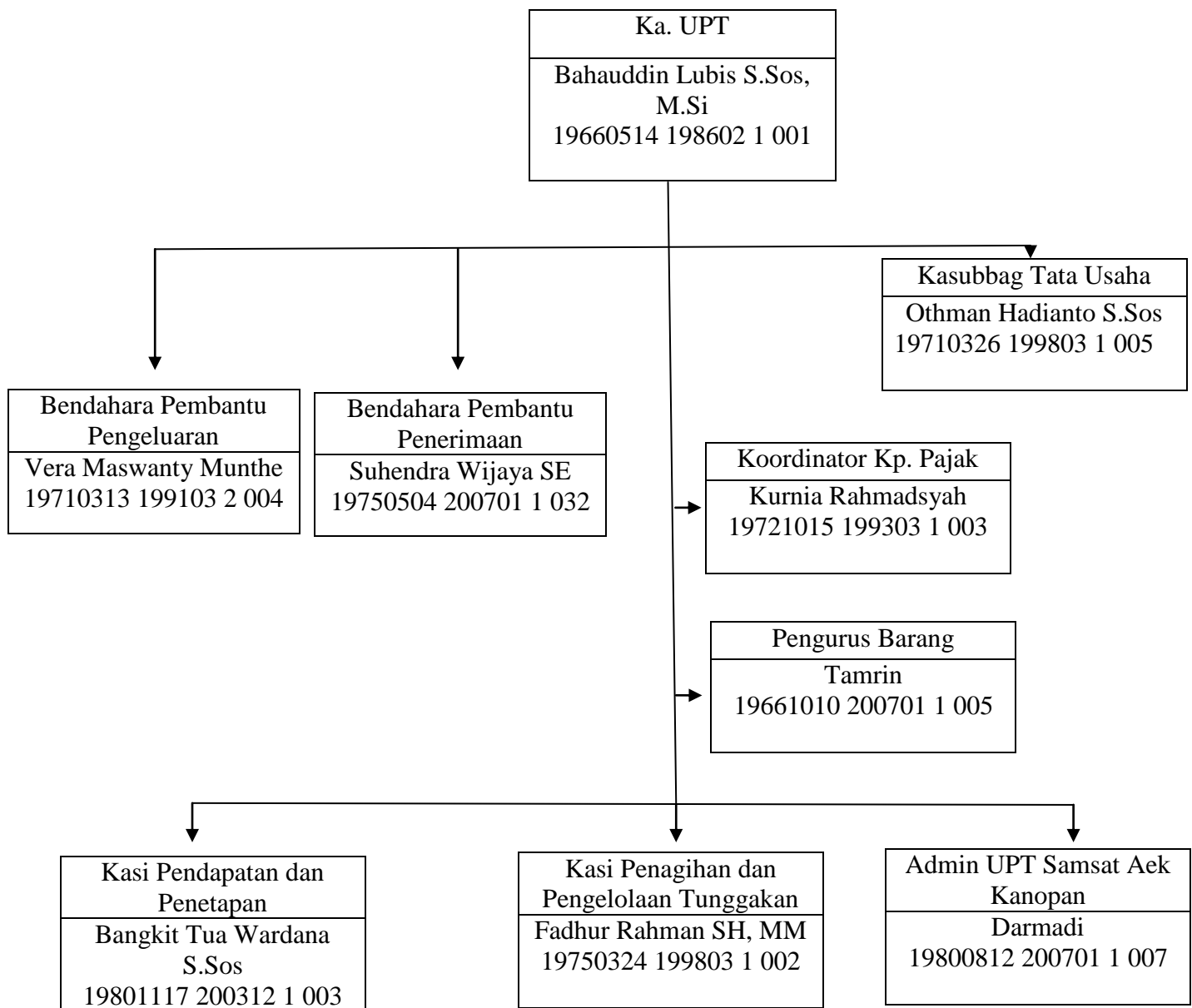
Misi UPT Samsat Cabang Aek Kanopan:

- 1) Meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.
- 2) Meningkatkan keamanan registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor.
- 3) Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD).
- 4) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia.
- 5) Menyediakan sarana dan prasarana untuk mendukung terwujudnya pelayanan berkualitas.

3. Struktur Organisasi UPT Samsat Cabang Aek Kanopan

Agar dapat memberikan pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang seimbang maka perlu dibentuk struktur organisasi yang baik, sehingga tugas yang diberikan dapat dikerjakan secara efisien, sistematis, dan terkoordinir. Struktur organisasi dapat diartikan sebagai serangkaian hubungan antar individu-individu dalam suatu kelompok. Struktur ini kemudian digambarkan dalam bagan organisasi atau diagram. Diagram ini akan memperlihatkan garis-garis besar hubungan antara fungsi-fungsi dalam organisasi, arus tanggung jawab dan wewenang.

Dalam pengertian luas, dapat diartikan bahwa struktur organisasi itu tergantung pada tugas-tugas yang dilaksanakan dan wewenang yang dipergunakan oleh individu-individu dari kelompok dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kantor UPT SAMSAT Cabang Aek Kanopan menerapkan struktur lini dan staf. UPT SAMSAT Cabang Aek Kanopan ini dipimpin oleh seorang kepala UPT, dibantu oleh Sub Bagian Tata Usaha. Kepala UPT secara operasional bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Pendapatan Daerah. UPT SAMSAT Medan.



Gambar 4.1
Struktur Organisasi UPT Samsat Cabang Aek Kanopan

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 40 responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap Kompensasi, komunikasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kelompok jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dikelompokkan dalam 2 kelompok yaitu kelompok laki-laki dan perempuan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka persentase karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini dilihat pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
Perempuan	9	22,5
Laki-laki	31	77,5
Jumlah	40	100.0

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 2.0

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai UPT Samsat Cabang Aek kanopan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki. Yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 77,5% dari total responden.

b) Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Analisis terhadap umur dimaksudkan untuk mengetahui komposisi umur responden. Umur seseorang dapat menentukan bagaimana cara berfikir untuk melakukan keputusan yang rasional. Berdasarkan penjelasan tersebut maka jumlah responden berdasarkan umur pada penelitian ini dilihat pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur (Tahun)	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
20-30 Tahun	13	32,5
31-40 Tahun	11	27,5
41-50 Tahun	11	27,5
>50 Tahun	5	12,5
Jumlah	40	100.0

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 2.0

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai UPT Samsat Cabang Aek kanopan yang menjadi responden berusia 20-30 Tahun, yaitu sebanyak 13 orang atau sebesar 32,5% dari total responden.

c) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat pendidikan menunjukkan pengetahuan dan daya pikir yang dimiliki oleh seorang responden. Karena pendidikan merupakan usaha manusia untuk meningkatkan ilmu pengetahuan yang didapat, baik dari lembaga formal maupun non formal dalam membantu proses transformasi sehingga dapat mencapai kualitas yang diharapkan. Berikut penjelasan jumlah responden berdasarkan pendidikan:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
SMA	9	22,5
D3	6	15
S1	21	52,5
S2	4	10
Lainnya	-	-
Jumlah	40	100.0

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 2.0

Berdasarkan tabel 4.3 mengenai hasil distribusi frekuensi responden menurut jenis pendidikan terakhir diketahui bahwa dari 40 responden menunjukkan jumlah responden yang terbanyak adalah kelompok responden yang berpendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 21 responden atau 52.5% dari jumlah responden, lalu diikuti dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 9 responden atau 22,5%, dan selanjutnya dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 6 responden atau 15%, serta yang terakhir adalah tingkat pendidikan S2 sebanyak 4 responden atau 10%.

d) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dibutuhkan untuk mengetahui pengalaman kerja karyawan yang ada di UPT Samsat Cabang Aek Kanopan. Berikut penjelesan karakteristik responden berdasarkan masa kerja :

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pekerjaan	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
Dibawah 5 Tahun	8	20
5-10 Tahun	9	22,5
11-15 Tahun	10	25
16-20 Tahun	6	15
Diatas 20 Tahun	7	17,5
Jumlah	40	100.0

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 2.0

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai UPT Samsat Cabang Aek Kanopan yang menjadi responden memiliki masa kerja 11-15 tahun yaitu sebanyak 10 orang atau sebesar 25% dari total responden.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel independen pada penelitian ini adalah variabel kompensasi (X_1), komunikasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_4), sedangkan variabel dependennya

keputusan kepuasan kerja (Y). Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel-variabel tersebut, dapat dilihat dari uraian sebagai berikut:

a) Deskripsi Variabel Dependen

Pada dasarnya kepuasan merupakan salah satu factor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal. Adapun hasil tanggapan terhadap kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5

Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja Pegawai

Item	STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)	TOTAL	
	F	F	F	F	F	F	%
Y.P₁	-	-	-	12	28	40	100.0
Y.P₂	-	-	2	8	30	40	100.0
Y.P₃	-	-	1	10	29	40	100.0
Y.P₄	-	-	-	6	34	40	100.0
Y.P₅	-	-	2	5	33	40	100.0
Y.P₆	-	-	-	11	29	40	100.0

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS 2.0

- 1) Pada item Y.P₁ sebagian responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 28 orang, sehingga dapat disimpulkan bahwa para responden bahwasanya mereka sudah merasa puas dengan pekerjaan yang menarik di UPT Samsat Cabang Aek Kanopan.
- 2) Pada item Y.P₂ responden menjawab paling tinggi “sangat setuju” sebanyak 30 orang yang menunjukkan bahwa responden setuju bahwasanya mereka sudah merasa senang dengan pekerjaan yang ditugaskan oleh mereka di UPT Samsat Cabang Aek Kanopan

- 3) Pada item Y.P₃ responden kebanyakan menjawab “sangat setuju” sebanyak 34 orang yang menunjukkan bahwasanya mereka sudah merasa puas dengan gaji yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan UPT Samsat Cabang Aek Kanopan
 - 4) Item Y.P₄ kebanyakan responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 29 orang dengan pernyataan bahwasanya mereka mereka sudah merasa puas karena bekerja dengan orang yang bertanggung jawab di UPT Samsat Cabang Aek Kanopan
 - 5) Item Y.P₅ kebanyakan responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 30 orang dengan pernyataan bahwasanya mereka sudah merasa puas karena bekerja dengan tim yang menyenangkan di UPT Samsat Cabang Aek Kanopan
 - 6) Item Y.P₆ kebanyakan responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 28 orang dengan pernyataan bahwasanya mereka sudah merasa puas karena menerima gaji yang diterima saat ini di UPT Samsat Cabang Aek Kanopan
- b) Deskripsi Variabel Dependen
- 1) Kompensasi (X₁)

Kompensasi adalah fungsi *Human Resource Management* yang berhubungan dengan setiap jenis reward yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Pegawai menukarkan tenaganya untuk mendapatkan reward finansial maupun nonfinansial. Variabel kompensasi dalam penelitian ini terdiri dari 3 indikator. Hasil tanggapan terhadap kompensasi dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi

Item	STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)	TOTAL	
	F	F	F	F	F	F	%
X₁.P₁	-	-	2	28	10	40	100.0
X₁.P₂	-	1	9	18	12	40	100.0
X₁.P₃	-	3	6	15	16	40	100.0
X₁.P₄	-	1	7	14	18	40	100.0
X₁.P₅	-	-	4	21	15	40	100.0
X₁.P₆	-	-	5	25	10	40	100.0

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS 2.0

- a. Pada item X₁.P₁ sebagian responden menjawab “setuju” sebanyak 28 orang, sehingga dapat disimpulkan bahwa para responden bahwasanya mereka sudah merasa bahwa gaji yang diterima sesuai dengan usaha yang merke keluarkan untuk bekerja di UPT Samsat Cabang Aek Kanopan.
- b. Pada item X₁.P₂ responden kebanyakan menjawab “setuju” sebanyak 18 orang yang menunjukkan bahwasanya mereka sudah merasa bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan waktu kerja lembur di UPT Samsat Cabang Aek Kanopan
- c. Pada item X₁.P₃ responden kebanyakan menjawab “sangat setuju” sebanyak 16 orang yang menunjukkan bahwasanya mereka sudah merasa perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas yang dibutuhkan pegawai di UPT Samsat Cabang Aek Kanopan
- d. Item X₁.P₄ kebanyakan responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 18 orang dengan pernyataan bahwasanya perusahaan memberikan jaminan kecelakaan (Asuransi) yang sesuai pada pegawai di UPT Samsat Cabang Aek Kanopan

- e. Item $X_1.P_5$ kebanyakan responden menjawab “setuju” sebanyak 21 orang dengan pernyataan bahwasanya perusahaan memberikan tunjangan yang sesuai yang diharapkan mereka.
- f. Item $X_1.P_6$ kebanyakan responden menjawab “setuju” sebanyak 25 orang dengan pernyataan bahwasanya mereka sudah merasa gaji yang diterima sesuai dengan kebutuhan mereka

2) Komunikasi (X_2)

Komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang-lambang yang bermakna bagi kedua pihak dalam situasi yang tertentu komunikasi menggunakan media tertentu untuk merubah sikap atau tingkah laku seorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan. Variabel komunikasi dalam penelitian ini terdiri dari 3 indikator. Hasil tanggapan terhadap komunikasi dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7

Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi

Item	STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)	TOTAL	
	F	F	F	F	F	F	%
$X_2.P_1$	-	-	2	22	16	40	100.0
$X_2.P_2$	-	-	15	17	18	40	100.0
$X_2.P_3$	-	-	9	14	17	40	100.0
$X_2.P_4$	-	-	8	13	19	40	100.0
$X_2.P_5$	-	1	7	20	12	40	100.0
$X_2.P_6$	-	-	5	25	5	40	100.0

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS 2.0

- a. Pada item $X_2.P_1$ sebagian responden menjawab “setuju” sebanyak 22 orang, sehingga dapat disimpulkan bahwa para responden bahwasanya mereka menganggap kepala kantor sering megajak berdiskusi antar para kepala bidang dan kepala seksi dalam mengambil keputusan di UPT Samsat Cabang Aek Kanopan.

- b. Pada item $X_2.P_2$ responden kebanyakan menjawab “sangat setuju” sebanyak 18 orang yang menunjukkan kepala seksi setiap bidang berhak memberikan ide dan saran dalam pemecahan masalah yang ada di di UPT Samsat Cabang Aek Kanopan
- c. Pada item $X_2.P_3$ responden kebanyakan menjawab “sangat setuju” sebanyak 17 orang yang menunjukkan bahwasanya sesama pegawai bekerja sama dalam memberikan solusi keputusan dalam pemecahan masalah di UPT Samsat Cabang Aek Kanopan
- d. Item $X_2.P_4$ kebanyakan responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 19 orang dengan pernyataan bahwasanya kepala kantor bertindak jujur dalam mengatakan yang sebenarnya kepada setiap kepala bidang dalam pelaporan pertanggung jawaban setiap tahun di UPT Samsat Cabang Aek Kanopan
- e. Item $X_2.P_5$ kebanyakan responden menjawab “setuju” sebanyak 20 orang dengan pernyataan bahwasanya mereka bertindak jujur dan konsisten.
- f. Item $X_2.P_6$ kebanyakan responden menjawab “setuju” sebanyak 25 orang dengan pernyataan bahwasanya kepala kantor selalu terbuka dalam memberikan masukan, saran-saran dan informasi kepada kepala bagian masing-masing.

3) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini terdiri dari 3 indikator. Hasil tanggapan terhadap lingkungan kerja dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja

Item	STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)	TOTAL	
	F	F	F	F	F	F	%
X₂.P₁	-	-	4	23	13	40	100.0
X₂.P₂	-	5	3	17	15	40	100.0
X₂.P₃	-	-	9	14	17	40	100.0
X₂.P₄	-	-	9	13	18	40	100.0
X₂.P₅	-	4	8	18	10	40	100.0
X₂.P₆	-	3	5	27	5	40	100.0

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS 2.0

- a. Pada item X₃.P₁ sebagian responden menjawab “setuju” sebanyak 23 orang, sehingga dapat disimpulkan bahwa para responden bahwasanya mereka menganggap penerangan di UPT Samsat Cabang Aek Kanopan baik.
- b. Pada item X₃.P₂ responden kebanyakan menjawab “setuju” sebanyak 17 orang menganggap sirkulasi udara yang ada di ruangan kerja berfungsi dengan baik.
- c. Pada item X₃.P₃ responden kebanyakan menjawab “sangat setuju” sebanyak 17 orang menganggap bahwa suasana di UPT Samsat Cabang Aek Kanopan sangat ramah dan sesama rekan kerja mempunyai waktu untuk menjalin hubungan sosial yang baik.
- d. Item X₃.P₄ kebanyakan responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 18 orang dengan pernyataan bahwasanya komunikasi antar pegawai dalam pekerjaan terjalin dengan baik.
- e. Item X₃.P₅ kebanyakan responden menjawab “setuju” sebanyak 18 orang dengan pernyataan bahwasanya ruang kerja tenang dan bebas dari kebisingan.
- f. Item X₃.P₆ kebanyakan responden menjawab “setuju” sebanyak 27 orang dengan pernyataan fasilitas refreshing dalam ruangan kerja terpenuhi.

3. Uji Kualitas Data

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Pertanyaan dikatakan valid jika nilai r_{hitung} yang merupakan nilai dari *correcter item-total correlation* > dari r_{tabel} yang diperoleh melalui df (Degree of Freedom). (r_{tabel} dengan taraf signifikan 5% dan jumlah responden 40 adalah 0,304).

Prosedur pengujian validitas instrument dilakukan dengan menghitung skor variable dari skor tiap pertanyaan. Skor dikatakan valid jika skor variable tersebut signifikan dengan skor totalnya. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan suatu instrument dianggap valid atau layak digunakan dalam pengujian hipotesis apabila *Corected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,304. Pengujian validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Validasi

No	Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Kompensasi	P ₁	0,553	0,304	Valid
		P ₂	0,725	0,304	Valid
		P ₃	0,526	0,304	Valid
		P ₄	0,723	0,304	Valid
		P ₅	0,492	0,304	Valid
		P ₆	0,606	0,304	Valid
2.	Komunikasi	P ₁	0,599	0,304	Valid
		P ₂	0,607	0,304	Valid
		P ₃	0,413	0,304	Valid
		P ₄	0,682	0,304	Valid
		P ₅	0,604	0,304	Valid
		P ₆	0,594	0,304	Valid
3.	Lingkungan Kerja	P ₁	0,707	0,304	Valid
		P ₂	0,674	0,304	Valid
		P ₃	0,784	0,304	Valid
		P ₄	0,704	0,304	Valid
		P ₅	0,654	0,304	Valid
		P ₆	0,543	0,304	Valid
4.	Kepuasan Kerja	P ₁	0,474	0,304	Valid
		P ₂	0,601	0,304	Valid
		P ₃	0,485	0,304	Valid

		P ₄	0,611	0,304	Valid
		P ₅	0,457	0,304	Valid
		P ₆	0,559	0,304	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 2.0

Tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki *correct item-total correlation* (r_{hitung}) > r_{tabel} yaitu 0,304.

a. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Alat ukur yang akan digunakan adalah cronbach alpha melalui program SPSS 2.0. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai cronbach alpha > 0,60.

1) Kepuasan Kerja

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.609	6

Hasil output SPSS 2.0 pada tabel diatas menunjukkan bahwa cronbach alpha 0,609 > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang dilampirkan mengenai kepuasan kerja adalah reliabel.

2) Kompensasi

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.634	6

Hasil output SPSS 2.0 pada tabel diatas menunjukkan bahwa cronbach alpha $0,634 > 0,60$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang dilampirkan mengenai kompensasi adalah reliabel.

3) Komunikasi

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Komunikasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.614	6

Hasil output SPSS 2.0 pada tabel diatas menunjukkan bahwa cronbach alpha $0,614 > 0,60$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang dilampirkan mengenai komunikasi adalah reliabel.

4) Lingkungan Kerja

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.608	6

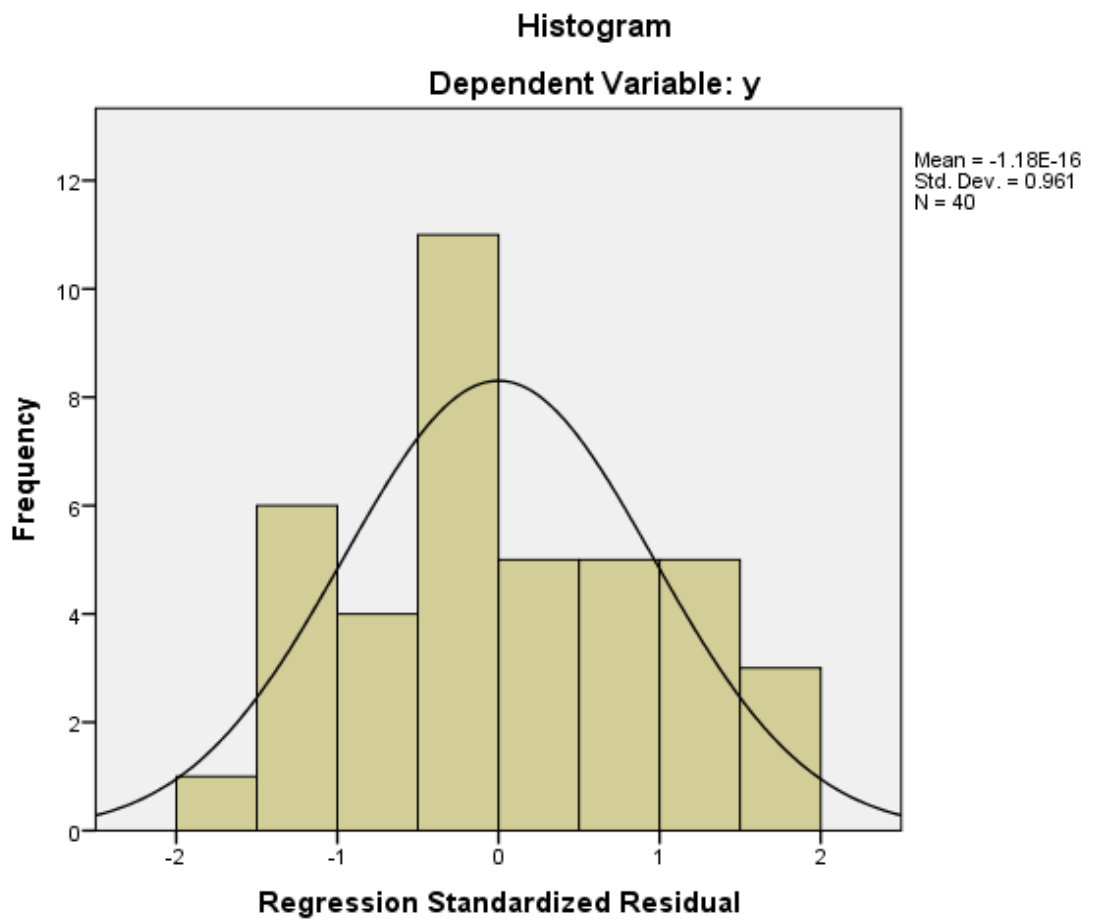
Hasil output SPSS 2.0 pada tabel diatas menunjukkan bahwa cronbach alpha $0,608 > 0,60$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang dilampirkan mengenai komunikasi adalah reliabel.

4. Uji Asumsi Klasik

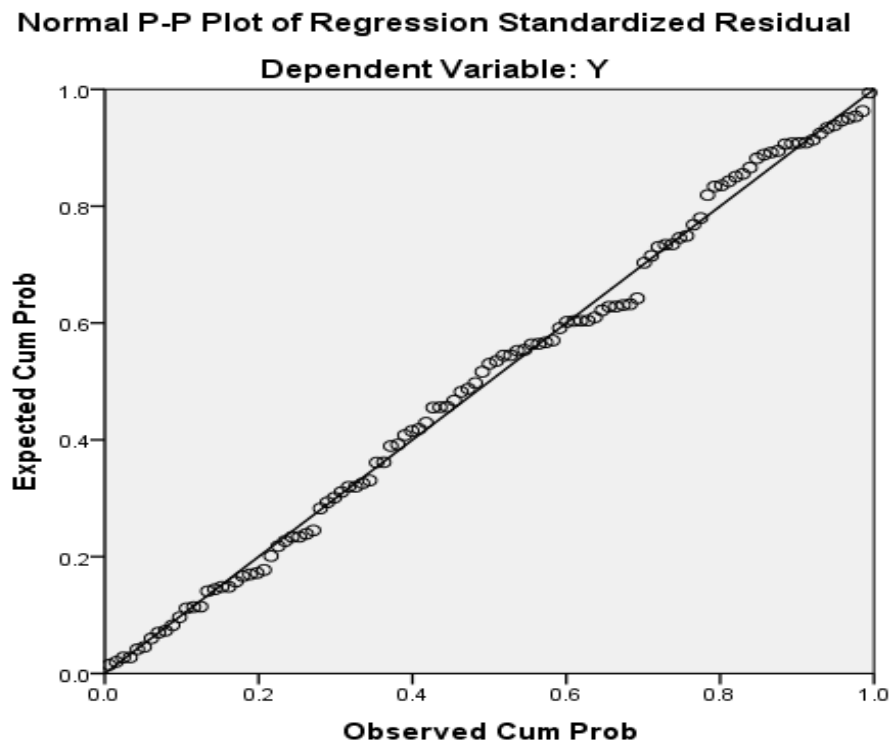
a) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui analisa grafik yang dihasilkn melalui perhitungan regresi dengan perangkat lunak SPSS versi 2.0.

Pengujian dengan menggunakan analisis grafik, berikut pola grafik hasil pengolahan SPSS versi 22.0 dapat dilihat pada gambar.



Gambar 4.2 Uji Normalitas



Gambar 4.3 Uji Normalitas

Dari gambar tersebut didapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal. Karena, sebaran data mengikuti garis dan masih berada disekitar garis diagonal, jadi model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolineritas

Pengujian multikolineritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolineritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai Varian Inflation Factor (VIF). Jika nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0.10, dan hasil perhitungan VIF menunjukkan tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolineritas. Hasil uji multikolienieritas dapat ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.14
Uji Multikolieniritas

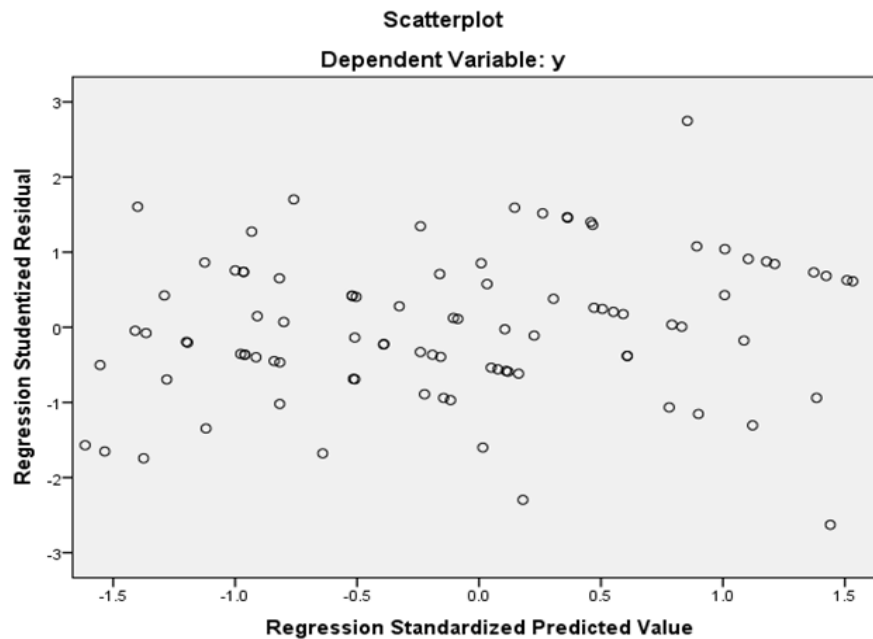
Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	25.703	3.484			
1 X1	.400	.078	.590	.940	1.064
X2	.416	.106	.442	.983	1.018
X3	.131	.080	.186	.957	1.045

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10, sedangkan nilai tolerance semua variabel bebas lebih dari 0,10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolieniritas antar variabel bebas dalam model regresi.

c) Uji Heterokedastisitas

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode grafik Scatterplot yang dihasilkan dari output program SPSS versi 2.0 Apabila pada gambar menunjukkan tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi. Berikut hasil pengujian heterokedastisitas melalui gambar grafik scatterplot.



Gambar 4.4 Uji Heterokedastisitas

Dari grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat.

d) Uji Linieritas

Cara yang dapat digunakan untuk melihat hubungan yang linier antara variable independent dengan variable dependent adalah dengan melihat nilai sig. pada deviation from linierity, jika nilai sig lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variable terikat dengan variable bebas sudah linier, dan jika nilai sig lebih kecil dari 0,05, maka hubungan antar variable terikat dengan variable bebas tidak linier.

Tabel 4.15
Uji Linieritas

variabel	Signifikan	Keterangan
kompensasi	0,270	Linier
komunikasi	0,305	Linier
Lingkungan kerja	0,080	Linier

Berdasarkan hasil uji linieritas di atas, diketahui bahwa masing-masing variabel independen memiliki hubungan yang linier dengan variabel dependen, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel linier.

e) Uji Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja yang diberikan terhadap kepuasan kerja pegawai UPT Samsat Cabang Aek Kanopan. Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam analisis ini adalah α 5%. Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas dan terbebas dari heterokedastisitas. Hasil pengolahan data analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS versi 2.0 ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	25.703	3.484		7.377	.000
1 X1	.400	.078	.590	5.138	.000
X2	.416	.106	.442	3.930	.000
X3	.131	.080	.186	1.632	.011

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel yang diperoleh dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 2.0 maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$KP = 25,703 + 0,400 Kmp + 0,416 Kmk + 0,131 Lk$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a = Konstanta sebesar 25,703 menunjukkan bahwa ketika variabel kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja sama dengan 0, maka kepuasan kerja pegawai adalah 25,703.

b1= 0,400 artinya jika variabel kompensasi meningkat sebesar 1 persen, maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,400 satuan dengan asumsi X_2 , X_3 konstan.

b2 = 0,416 artinya jika variabel komunikasi meningkat sebesar 1 persen , maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,416 satuan dengan asumsi X_1 , X_3 konstan.

b3 = 0,131 artinya jika variabel lingkungan kerja sebesar 1 persen, maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,131 satuan dengan asumsi X_1 , X_2 konstan.

f) Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas pada variabel terikat perlu dilakukan pengujian signifikansi dari masing-masing koefisien regresi yaitu dengan menggunakan uji statistik F-test dan uji statistik t-test, sebagai berikut:

1) Uji t (uji parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5% dengan pengujian 2 sisi. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan, t_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi $0,05/2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan $df = n-k-1$ atau $df = 40-5-1 = 34$ (k adalah jumlah variabel independen), di

dapat t_{tabel} yakni 2,03. Secara parsial pengaruh dari keempat variabel independen tersebut terhadap variabel dependen ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.17
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	25.703	3.484		7.377	.000
1 kompensasi	.400	.078	.590	5.138	.001
1 komunikasi	.416	.106	.442	3.930	.000
Lingkungan kerja	.131	.080	.186	4.632	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel yang diperoleh dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 2.0 maka diperoleh uji t sebagai berikut :

- a. Pengaruh Kompensasi Terhadap kepuasan kerja pegawai menunjukkan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , ($5,138 < 2,03$) atau ($\text{sig } 0,000 < \text{sig } 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai UPT Samsat Cabang Aek Kanopan.
- b. Pengaruh Komunikasi Terhadap kepuasan kerja pegawai menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , ($3,930 > 2,03$) atau ($\text{sig } 0,000 < \text{sig } 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai UPT Samsat Cabang Aek Kanopan.
- c. Pengaruh lingkungan kerja Terhadap kepuasan kerja pegawai menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , ($4,632 > 2,03$) atau ($\text{sig } 0,01 < \text{sig } 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel

lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai UPT Samsat Cabang Aek Kanopan.

2) Uji F simultan

Uji simultan F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen/bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . F_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 $df = k-1$ atau $4 - 1 = 3$ atau $40 - 5 = 35$ (k adalah jumlah variabel). Dari hasil analisis diperoleh hasil output pada tabel berikut:

Tabel 4.18 Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69.414	3	23.138	14.885	.000 ^b
	Residual	55.961	36	1.554		
	Total	125.375	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan hasil uji simultan dari di atas, diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 14,885 > F_{tabel} sebesar 2,87. Pada uji F di atas didapatkan taraf signifikansi 0,000 Karena nilai signifikansi (sig 0,000) < 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi bahwa faktor kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di UPT Samsat Cabang Aek Kanopan.

g) Koefisien Detrminasi (Adjusted R Square)

Korelasi linear berganda digunakan untuk menghitung keeratan hubungan variabel kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai UPT Samsat Cabang Aek Kanopan. Selanjutnya koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variabel

dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independennya. Nilai R^2 semakin mendekati 1, berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Koefisien determinasi yang digunakan adalah nilai Adjusted R square karena lebih dapat dipercaya dalam mengevaluasi model regresi.

Tabel 4.19 Hasil Uji R Square

Model Summary^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin - Watson
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change	
1	.744 ^a	.554	.516	1.247	.554	14.885	3	36	.000	1.605

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Hasil analisis variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan bahwa nilai adjusted R Square sebesar 0,516. Hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni kompensasi (X_1), komunikasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 51,6% terhadap variabel terikat (Y) yakni kepuasan kerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 48,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar kedua variabel cukup karena semakin besar angka adjusted R Square maka semakin kuat hubungan antar kedua variabel.

C. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat bahwa secara simultan dan parsial semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Adapun penjelasan mengenai hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1) Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai UPT Samsat Cabang Aek Kanopan

a) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti ada pengaruh secara parsial (individu) dari semua variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti tidak ada pengaruh secara parsial (individu) dari semua variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel kompensasi menunjukkan nilai t_{hitung} lebih dari t_{tabel} , $(5,138 > 2,03)$ atau $(sig\ 0.001 > sig\ 0.05)$, yang berarti variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai UPT Samsat Cabang Aek Kanopan. Hal ini berarti bahwa kompensasi yang ada di UPT Samsat Cabang Aek Kanopan memiliki peranan terhadap kepuasan kerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompensasi, maka akan menaikkan kepuasan kerja pegawai UPT Samsat Cabang Aek Kanopan.

Hasil penelitian ini mendukung yang dilakukan Wendi Amsuri Nasution yang berjudul pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Karya Deli Stelindo (Medan). Yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebaiknya tepat pada waktunya supaya kepercayaan pegawai terhadap perusahaan semakin besar, ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik, sehingga pegawai akan merasa lebih puas dalam bekerja serta dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam islam kewajiban bagi setiap perusahaan adalah memberikan upah atau gaji kepada orang yang telah bekerja padanya. Dalam fikih islam, upah atau gaji dikenal sebagai ijarah. Ijarah juga sebagai kompensasi jasa, manfaat, dan mahar. Bukan hal yang diperselisihkan lagi dikalangan fuqaha, pembayaran ijarah adalah sesuatu yang harus disegerakan, seorang majikan tidak boleh menunda atau melambatkan

penunaian ijarah padahal dia mampu membayarkannya dengan segera. Hal ini berdalil dengan hadis dari Abdullah bin Umar RA bawasanya Rasulullah SAW bersabda, “ Brikanlah kepada seseorang pekerja upahnya sebelum kering keringatnya,” (HR Ibnu Majah).

b) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Variabel Komunikasi dinyatakan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa Komunikasi pegawai di UPT Samsat Cabang Aek Kanopan memiliki peranan yang penting dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,90 > 2,03$) menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik komunikasi antar pegawai di UPT Samsat Cabang Aek Kanopan, maka akan menaikkan kepuasan kerja pegawai di UPT Samsat Cabang Aek Kanopan.

Hasil penelitian ini mendukung yang dilakukan Agung Wahyu Hamdaru, Tri Uromo dan Ketut R Sudiarditha yang berjudul pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit X. Yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja, komunikasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit X.

Seorang pemimpin dalam mencapai tujuan perusahaan harus mampu untuk mempenaruhi bawahannya (pegawai) semaksimal mungkin, baik dalam hal berkomunikasi ataupun cara memimpinya, untuk itu seorang pemimpin perusahaan harus mampu memahami dan mengerti apa yang dibutuhkan dan diinginkan oleh pegawainya.

Dalam islam komunikasi untuk mewujudkan hubungan secara vertikal dengan Allah Swt,juga untuk menegakkan komunikasi secara horizontal terhadap sesama manusia. Komunikasi dengan Allah Swt tercermin melalui ibadah-ibadah fardhu yang bertujuan untuk

bertaqwa, sedangkan komunikasi dengan sesama manusia terwujudnya melalui penekanan hubungan sosial yang disebut muamalat, yang tercermin dalam semua aspek kehidupan manusia, seperti sosial, budaya, politik, ekonomi, seni dan sebagainya. Komunikasi islam harus menggunakan kata-kata yang baik dan benar, baku sesuai dengan kaidah yang berlaku. *“Dan berkatalah kamu kepada semua manusia dengan cara yang baik”* (QS. Al-Baqarah:83).

c) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Variabel lingkungan kerja dinyatakan memiliki pengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$ hasil ini berarti bahwa lingkungan kerja pada UPT Samsat Cabang Aek Kanopan memiliki peranan yang penting dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikan sebesar Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,632 > 2,03$) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja pada UPT Samsat Cabang Aek Kanopan maka akan mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai di UPT Samsat Cabang Aek Kanopan.

Hasil penelitian ini mendukung yang dilakukan Farid Firmansyah yang berjudul Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan di SMA Wachid Hasyim Surabaya Yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan yang ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 52,062 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berarti bahwa kepuasan kerja guru dan karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan.

Dalam Islam faktor kepribadian seorang pemimpin sangat menentukan dalam menciptakan suasana yang lebih cair dilingkungan kerja. Pemimpin tersebut akan menciptakan pola kerja yang keras, namun dengan suasana yang cair, itulah metode yang perlu dibudayakan saat ini didalam lingkungan perusahaan. Metode seperti ini akan menciptakan seorang karyawan yang bekerja keras luar biasa, namun dengan suasana yang cair, bukan suasana yang kaku dan menakutkan. Keberhasilan Rasulullah saw. dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain.

2) Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai UPT Samsat Cabang Aek Kanopan

Dari hasil pengujian diperoleh F hitung 14,885 lebih besar dari nilai F tabel 2.64. Nilai signifikansi F sebesar 0,000 yang berarti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan “kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di UPT Samsat Cabang Aek Kanopan” telah diterima. Diketahui pula Adjusted R^2 pada penelitian ini sebesar 0,516. Hal ini menunjukkan besarnya komunikasi dan lingkungan kerja terhadap terhadap kepuasan kerja pegawai di UPT Samsat Cabang Aek Kanopan sebesar 51,6%, sedangkan sisanya sebesar 48,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat bahwa secara simultan (bersamaan) variabel kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja pegawai. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin bagus kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan, dengan demikian hipotesis dinyatakan diterima (H_{1-4} diterima).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara parsial dapat diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, hal ini dikarenakan semakin tinggi kompensasi maka akan menaikkan kepuasan kerja pegawai di UPT Samsat Cabang Aek-Kanopan.
2. Hasil pengujian secara parsial dapat diketahui bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini berarti bahwa Komunikasi pegawai di UPT Samsat Cabang Aek Kanopan memiliki peranan yang penting dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai.
3. Hasil pengujian secara parsial dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja pada UPT Samsat Cabang Aek Kanopan maka akan mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai di UPT Samsat Cabang Aek Kanopan.
4. Dari hasil penelitian juga diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,516. Hal ini berarti 51,6% kepuasan pegawai di UPT Samsat Aek Kanopan dipengaruhi oleh kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya yaitu 48,4% kepuasan pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Bagi UPT Samsat Aek Kanopan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai, hendaklah memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi

kepuasan pegawai dalam bekerja. Misalnya dalam penelitian ini, membahas faktor-faktor kepuasan dari segi kompensasi, komunikasi serta lingkungan kerja, dan diperoleh besarnya pengaruh yaitu 51,6% antara ketiganya terhadap kepuasan sehingga menjadi bahan evaluasi guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang lebih baik lagi.

2. Bagi peneliti selanjutnya bahwa UPT Samsat Aek Kanopan dapat juga meningkatkan kepuasan pegawai bukan hanya dengan memperhatikan faktor kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja karena pengaruh yang terhadap kepuasan kerja pegawai di UPT Samsat Aek Kanopan hanya 51,6% Masih banyak faktor faktor lain yang perlu diperhatikan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai misalnya promosi jabatan, kemampuan dan keterampilan, sikap, kepribadian, persepsi dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex Soemaji Nitisemito. *Manajemen Personalia, edisi kedua*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1992.
- Alex Soemaji Nitisemito. *Manajemen Personalia, Edisi III*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996.
- Anwar Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Pratek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Arni Muhammad. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Boediono & Wayan Koster. *Teori dan Aplikasi Statistika dan Probabilitas*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004.
- Diana Khairani Sofyan, “*Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA*” dalam [ft.unimal.ac.id>index.php>volume-1](http://ft.unimal.ac.id/index.php/volume-1), diakses 23 Maret 2019.
- Didin hafidhuddin dan Hendri tanjung. *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press, 2003.
- Dr. Arni Muhammad. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana, 2016.
- Fahmi A Siswanto, Arijulmanan dan Abdurrahman. *HRD Syariah Teori dan Implementasi*. Jakarta : Gramedia, 2014.
- Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro, 2006.
- Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro, 2011.

- Gitusudarmo. *Perilaku Keorganisasian Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPFE, 2008.
- Hanafi Abdillah. *Memahami Komunikasi Antar Manusia*. Surabaya: Usaha Nasional. 1987.
- Handoko. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2000.
- Henry Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN, 2004.
- J. Winardi. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta: Raja Gravindo Persda, 2007.
- Isnaini Harahap dkk. *Hadis-hadis ekonomi*. (Jakarta: prenada Media Group, 2015
- Kreitner. *Organizational Behavior, Fith Edition, International Edition*. Mc Graw-Hill companies. Inc, 2001.
- Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksaracet. Ke14, 2014.
- Malayu. *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Malayu. *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Onong Efendy. *Ilmu Teori dan Filsafat Komunikasi*. Bandung : Rosdakarya, 2000.
- Pace, *Komunikasi Organisasi*. Bandung: Rosdakarya, 2001.
- Riggio. *Introduction to Industrial/Organizational Psychologi*. Scott, Foresman & amp : Co, USA, 2015.
- Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011.
- Saifuddin Azwar. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.

Santoso. *Statistik Multivariate*. Jakarta: Gramedia, 2010.

Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Maju Mundur, 2001.

Sofiyon Siregar. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Cet Ke-1, 2013.

Sofian Siregar. *Statistik Deskriptif untuk Penelitian dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Rajawali Press, 2014.

Sugiyanto. *Analisis Statistika Sosial*. Malang: Bayumedia Publishing, 2004.

Sugiyono. *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta, 2016.

Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan :Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011.

Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat, 2009.

Wiryanto. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta : Grasindo, 2006.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Rani Andika

Bin : Rajimin

Tempat/tanggal lahir : Kuala Beringin, 25 February 1997

Alamat : Jl. Letda Sujono. Gg sukses N0 15

Pekerjaan : Mahasiswa

No. Hp : 081263700509

Asal Sekolah : SMA KESUMA BANGSA, Kab Labuhanbatu Utara

Tahun Masuk Uin-Su : 2015

Pembimbing Akademik : Dr. Isnaini Harahap, M.Ag

Judul Skripsi : Pengaruh kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di upy samsat canbang aek kanopan

Pembimbing Skripsi 1 : Dr. Aliyuddin Abdul Rasyid, MA

Pembimbing Skripsi 2 : Muhammad Syahbudi, MA

Ipk Sementara : 3,56

Pendidikan

SD	: SD Negeri 116894 Kab. Labuhanbatu Utara
SMP	: SMP Negeri 3 Kualuh Hulu, Kab. Labuhanbatu Utara
SMA	: SMA Kesuma Bangsa Kab. Labuhanbatu Utara

Lampiran 1

DEMOGRAFI RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita

Usia :

Status : a. Menikah
b. Belum Menikah

Bagian/Unit kerja :

Masa Kerja :

Pendidikan terakhir : a. Perguruan Tinggi/Akademi
b. Sekolah Menengah Atas (SMA)
c. Sekolah Menengah Pertama (SMP)
d. Sekolah Dasar (SD)

Petunjuk Pengisian :

1. Isilah daftar pernyataan berikut dengan cara memberi tanda Check list (\checkmark) pada salah satu jawaban yang tersedia sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu/Saudara. Tidak ada jawaban benar atau salah, peneliti lebih melihat angka – angka terbaik dari persepsi Bapak/Ibu/Saudara tentang Kompensasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai.
2. Jawaban tersedia berupa huruf yang mempunyai arti sebagai berikut :
 - a. SS = Sangat Setuju
 - b. S = Setuju
 - c. N = Netral
 - d. TS = Tidak Setuju
 - e. STS = Sangat Tidak Setuju

- SELAMAT MENGERJAKAN -

Angket Kompensasi

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Gaji yang diterima secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan					
2	Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan waktu kerja lembur					
3	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas yang dibutuhkan karyawan					
4	Perusahaan memberikan jaminan kecelakaan kerja (Asuransi) yang sesuai pada karyawan ketika terjadi suatu kecelakaan					
5	Perusahaan memberikan tunjangan yang sesuai dengan yang di harapkan					
6	Gaji yang diterima sesuai dengan kebutuhan saya					

Angket Komunikasi

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Kepala kantor mengajak berdiskusi antar para kepala bidang dan kepala seksi dalam pengambilan keputusan.					
2	Para pelaksana di setiap seksi bidang berhak memberikan ide dan saran dalam pemecahan masalah sesuai seksi bidang pelaksana tersebut.					
3	Sesama pegawai kantor bekerja sama dengan pegawai lainnya, dalam memberikan solusi keputusan dalam pemecahan masalah.					
4	Kepala kantor bertindak jujur dalam mengatakan yang sebenarnya kepada setiap kepala bidang dan kepala seksi dalam pelaporan pertanggung jawaban tahunan.					
5	Kejujuran dan konsisten pegawai sangat di utamakan untuk mendapat perhatian dari kepala kantor.					
6	Kepala kantor selalu terbuka dalam pemberian masukan, saran dan informasi dari masing-					

	masing kepala bagian dan kepala seksi bagian.					
--	---	--	--	--	--	--

Angket Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Penerangan di tempat kerja sudah baik					
2	Sirkulasi udara ruang kerja berfungsi dengan baik					
3	Suasana di tempat kerja sangat ramah dan sesama rekan sekerja mempunyai waktu untuk menjalin hubungan sosial					
4	Komunikasi antar pegawai dalam pekerjaan terjalin dengan baik					
5	Ruang kerja tenang dan bebas kebisingan (dari dalam/luar ruangan)					
6	Fasilitas refreshing (suara musik) dalam ruang kerja terpenuhi					

Angket Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Pekerjaan saya sangat menarik					
2	Saya senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya					
3	Gaji saya sesuai dengan beban kerja saya					
4	Saya bekerja dengan orang yang bertanggung jawab					
5	Saya berada dalam tim kerja yang menyenangkan					
6	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima saat ini					

Lampiran 2

1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
Perempuan	9	22,5
Laki-laki	31	77,5
Jumlah	40	100.0

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur (Tahun)	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
20-30 Tahun	13	32,5
31-40 Tahun	11	27,5
41-50 Tahun	11	27,5
>50 Tahun	5	12,5
Jumlah	40	100.0

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
SMA	9	22,5
D3	6	15
S1	21	52,5
S2	4	10
Lainnya	-	-
Jumlah	40	100.0

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pekerjaan	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
Dibawah 5 Tahun	8	20
5-10 Tahun	9	22,5
11-15 Tahun	10	25
16-20 Tahun	6	15
Diatas 20 Tahun	7	17,5
Jumlah	40	100.0

2. Daftar Hasil Angket

Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi

Item	STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)	TOTAL	
	F	F	F	F	F	F	%
$X_1.P_1$	-	-	2	28	10	40	100.0
$X_1.P_2$	-	1	9	18	12	40	100.0
$X_1.P_3$	-	3	6	15	16	40	100.0
$X_1.P_4$	-	1	7	14	18	40	100.0
$X_1.P_5$	-	-	4	21	15	40	100.0
$X_1.P_6$	-	-	5	25	10	40	100.0

Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi

Item	STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)	TOTAL	
	F	F	F	F	F	F	%
$X_2.P_1$	-	-	2	22	16	40	100.0

X₂.P₂	-	-	15	17	18	40	100.0
X₂.P₃	-	-	9	14	17	40	100.0
X₂.P₄	-	-	8	13	19	40	100.0
X₂.P₅	-	1	7	20	12	40	100.0
X₂.P₆	-	-	5	25	5	40	100.0

Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja

Item	STS	TS	RR	S	SS	TOTAL	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	F	%
X₂.P₁	-	-	4	23	13	40	100.0
X₂.P₂	-	5	3	17	15	40	100.0
X₂.P₃	-	-	9	14	17	40	100.0
X₂.P₄	-	-	9	13	18	40	100.0
X₂.P₅	-	4	8	18	10	40	100.0
X₂.P₆	-	3	5	27	5	40	100.0

Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja Pegawai

Item	STS	TS	RR	S	SS	TOTAL	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	F	%
Y.P₁	-	-	-	12	28	40	100.0
Y.P₂	-	-	2	8	30	40	100.0
Y.P₃	-	-	1	10	29	40	100.0
Y.P₄	-	-	-	6	34	40	100.0
Y.P₅	-	-	2	5	33	40	100.0
Y.P₆	-	-	-	11	29	40	100.0

Lampiran 3

1. Hasil uji validitas variabel kompensasi

		Correlations						
		x1p1	x1p2	x1p3	x1p4	x1p5	x1p6	total
x1p1	Pearson Correlation	1	.275	.080	.394*	.088	.268	.553**
	Sig. (2-tailed)		.086	.624	.012	.591	.094	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
x1p2	Pearson Correlation	.275	1	.117	.319*	.303	.195	.725**
	Sig. (2-tailed)	.086		.471	.045	.058	.228	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
x1p3	Pearson Correlation	.080	.117	1	.435**	.054	.357*	.526**
	Sig. (2-tailed)	.624	.471		.005	.742	.024	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
x1p4	Pearson Correlation	.394*	.319*	.435**	1	.318*	.299	.723**
	Sig. (2-tailed)	.012	.045	.005		.046	.061	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
x1p5	Pearson Correlation	.088	.303	.054	.318*	1	.291	.492**
	Sig. (2-tailed)	.591	.058	.742	.046		.069	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40
x1p6	Pearson Correlation	.268	.195	.357*	.299	.291	1	.606**
	Sig. (2-tailed)	.094	.228	.024	.061	.069		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
total	Pearson Correlation	.553**	.725**	.526**	.723**	.492**	.606**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Hasil uji validitas variabel komunikasi

		x2p1	x2p2	x2p3	x2p4	x2p5	x2p6	total
x2p1	Pearson Correlation	1	.220	.225	.221	.082	.398 [*]	.599 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.173	.162	.171	.616	.011	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
x2p2	Pearson Correlation	.220	1	.130	.317 [*]	.211	.175	.607 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.173		.423	.046	.192	.281	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
x2p3	Pearson Correlation	.225	.130	1	.480 ^{**}	-.070	-.121	.413 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.162	.423		.002	.669	.458	.008
	N	40	40	40	40	40	40	40
x2p4	Pearson Correlation	.221	.317 [*]	.480 ^{**}	1	.423 ^{**}	.042	.682 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.171	.046	.002		.007	.797	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
x2p5	Pearson Correlation	.082	.211	-.070	.423 ^{**}	1	.426 ^{**}	.604 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.616	.192	.669	.007		.006	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
x2p6	Pearson Correlation	.398 [*]	.175	-.121	.042	.426 ^{**}	1	.594 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.011	.281	.458	.797	.006		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
total	Pearson Correlation	.599 ^{**}	.607 ^{**}	.413 ^{**}	.682 ^{**}	.604 ^{**}	.594 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.008	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja

Correlations								
		x3p1	x3p2	x3p3	x3p4	x3p5	x3p6	total
x3p1	Pearson Correlation	1	.546**	.602**	.251	.295	.000	.707**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.119	.065	1.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
x3p2	Pearson Correlation	.546**	1	.470**	.222	.287	-.164	.674**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.168	.073	.311	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
x3p3	Pearson Correlation	.602**	.470**	1	.438**	.279	-.050	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.005	.082	.758	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
x3p4	Pearson Correlation	.251	.222	.438**	1	.507**	.053	.704**
	Sig. (2-tailed)	.119	.168	.005		.001	.747	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
x3p5	Pearson Correlation	.295	.287	.279	.507**	1	.114	.654**
	Sig. (2-tailed)	.065	.073	.082	.001		.483	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
x3p6	Pearson Correlation	.000	-.164	-.050	.053	.114	1	.543
	Sig. (2-tailed)	1.000	.311	.758	.747	.483		.378
	N	40	40	40	40	40	40	40
Total	Pearson Correlation	.707**	.674**	.784**	.704**	.654**	.543	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.378	
	N	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja pegawai

Correlations								
		yp1	yp2	yp3	yp4	yp5	yp6	Total
yp1	Pearson Correlation	1	.123	.114	.575	.276	.141	.474
	Sig. (2-tailed)		.448	.482	.279	.085	.800	.087
	N	40	40	40	40	40	40	40
yp2	Pearson Correlation	.123	1	.137	.047	.229	.478	.601
	Sig. (2-tailed)	.448		.398	.775	.156	.272	.059
	N	40	40	40	40	40	40	40
yp3	Pearson Correlation	.114	.137	1	.157	.009	.030	.485**
	Sig. (2-tailed)	.482	.398		.334	.958	.854	.002
	N	40	40	40	40	40	40	40
yp4	Pearson Correlation	.175	.047	.157	1	.357*	.279	.611**
	Sig. (2-tailed)	.279	.775	.334		.024	.081	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
yp5	Pearson Correlation	.276	.229	.009	.357*	1	.280	.457**
	Sig. (2-tailed)	.085	.156	.958	.024		.081	.003
	N	40	40	40	40	40	40	40
yp6	Pearson Correlation	.241	-.178	.030	.279	.280	1	.559**
	Sig. (2-tailed)	.800	.272	.854	.081	.081		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
total	Pearson Correlation	.474	.601	.485**	.611**	.457**	.559**	1
	Sig. (2-tailed)	.087	.059	.002	.000	.003	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

5. Hasil uji reliabilitas variabel kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.634	6

6. Hasil Uji Reliabilitas variabel Komunikasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.614	6

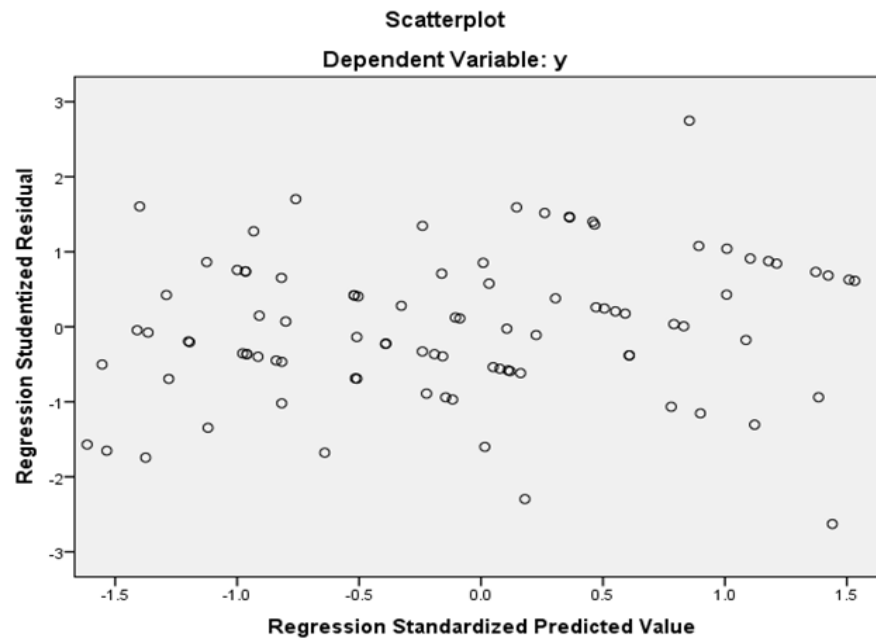
7. Hasil uji reliabilitas variabel lingkungan kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.608	6

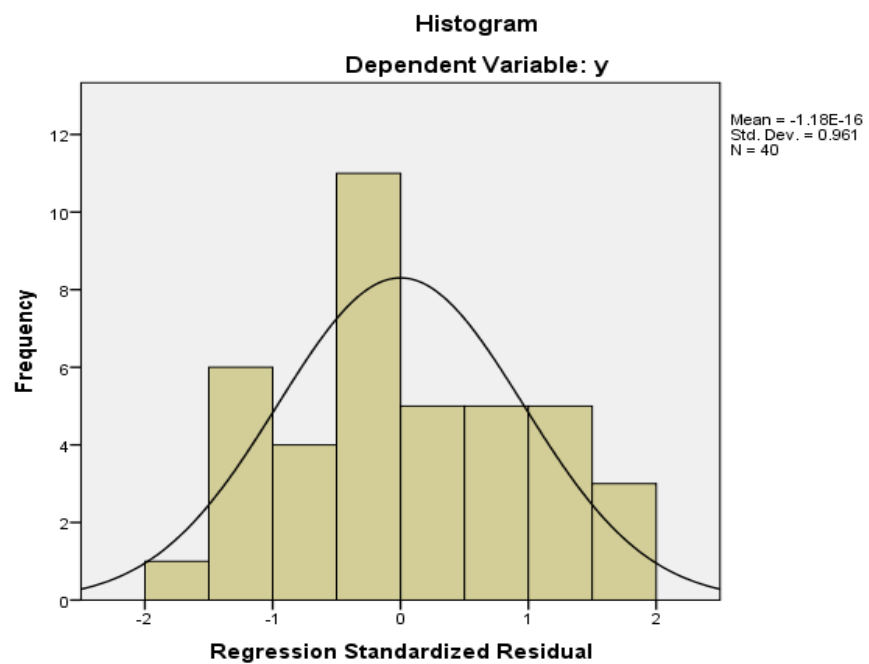
8. Hasil uji reliabilitas variabel kepuasan kerja pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.609	6

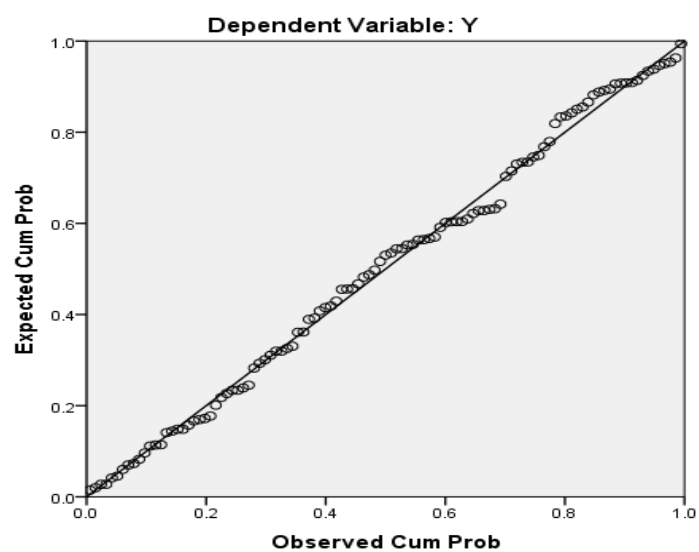
9. Hasil uji heteroskedastisitas



10. Hasil uji normalitas



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Lampiran 4

Tabulasi Angket

Responde n	Item																											
	Kompensasi(X1)						Jumla h	Komunikasi (X2)						Jumla h	Lingkungan Kerja (X3)						Jumla h	Kepuasan Kerja (Y)						Jumla h
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6					
1	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	4	4	5	27	5	5	5	5	4	4	28	5	4	4	4	4	5	26
2	4	4	4	5	5	4	26	4	5	3	4	4	4	24	4	2	4	4	4	4	22	5	5	5	5	5	4	29
3	4	3	4	4	4	4	23	4	4	5	5	5	5	28	4	4	5	5	5	2	25	4	5	4	4	5	4	26
4	4	4	3	2	4	4	21	4	5	5	5	5	5	29	4	3	3	3	3	4	20	4	5	4	4	3	4	24
5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	4	28	4	4	4	5	4	4	25	5	5	5	5	5	5	30
6	4	2	5	5	4	4	24	5	4	4	3	3	5	24	5	3	4	3	5	4	24	4	4	4	5	5	5	27
7	4	3	4	5	4	4	24	5	5	4	3	3	5	25	4	4	3	3	3	5	22	4	4	4	4	5	5	26
8	3	4	3	5	4	4	23	5	3	3	3	4	5	23	5	3	4	5	4	5	26	5	5	5	5	4	5	29
9	4	4	4	3	4	4	23	4	4	5	3	3	3	22	4	5	5	4	2	4	24	5	5	5	5	5	5	30
10	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	4	29	4	5	5	5	5	4	28	5	5	5	5	5	5	30
11	4	4	3	3	5	4	23	5	4	4	4	4	3	24	5	5	5	5	4	4	28	5	4	4	5	5	5	28
12	4	5	4	3	3	4	23	5	5	3	4	4	4	25	5	5	4	5	4	3	26	4	4	5	5	5	5	28
13	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	5	4	4	24	4	4	3	4	5	5	25	4	5	5	5	4	4	27
14	4	4	5	5	5	5	28	4	4	5	5	5	4	27	5	5	5	5	4	4	28	5	4	4	4	4	4	25
15	4	4	4	4	3	4	23	4	5	5	3	3	5	25	5	5	5	4	4	2	25	5	5	5	5	5	4	29
16	4	3	4	4	4	4	23	4	5	3	3	4	5	24	4	4	5	5	4	4	26	5	5	5	5	5	4	29
17	5	5	5	5	5	4	29	5	4	4	5	4	4	26	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	30
18	5	5	5	5	5	4	29	4	4	4	4	5	4	25	4	4	5	5	2	4	24	5	5	5	5	5	5	30

19	5	5	5	5	4	4	28	4	5	4	5	4	4	26	4	4	4	3	4	5	24	5	5	5	5	5	5	30
20	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	4	3	3	25	4	3	5	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	30
21	4	5	5	5	5	4	28	3	5	4	5	4	3	24	4	4	4	3	3	4	22	5	5	5	5	5	5	30
22	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	4	3	3	23	5	4	5	5	3	4	26	5	5	5	5	5	5	30
23	4	5	5	4	4	4	26	5	3	3	4	4	4	23	5	5	4	5	5	4	28	5	5	5	5	5	5	30
24	4	3	3	5	4	4	23	4	4	5	4	2	5	24	5	5	5	5	4	3	27	4	5	5	5	5	5	29
25	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	5	4	4	24	4	2	4	3	4	4	21	5	4	5	5	5	4	28
26	5	5	5	5	5	4	29	4	3	4	5	5	4	25	5	5	5	4	3	4	26	5	5	5	5	5	5	30
27	4	3	3	3	3	4	20	4	4	5	3	4	4	24	3	3	3	3	5	4	21	5	5	5	5	3	3	26
28	4	3	5	4	4	5	25	4	4	4	5	4	3	24	4	5	5	5	5	4	28	5	5	5	5	5	5	30
29	4	4	3	4	4	5	24	4	5	5	5	4	4	27	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	5	5	5	29
30	4	3	5	3	4	5	24	4	4	5	5	5	5	28	4	4	5	3	3	4	23	5	5	5	5	5	4	29
31	5	4	4	3	4	4	24	5	4	3	4	4	4	24	4	2	3	4	5	4	22	5	5	4	5	5	5	29
32	5	5	5	5	4	4	28	5	5	4	4	3	4	25	4	5	5	5	5	4	28	5	5	5	5	5	5	30
33	4	4	5	5	5	4	27	5	4	3	5	4	3	24	3	3	4	3	4	3	20	4	4	5	5	5	5	28
34	4	4	4	4	5	4	25	4	2	5	5	5	4	25	3	5	3	5	3	3	22	5	5	5	5	5	4	29
35	4	4	4	4	3	5	24	5	5	4	4	4	5	27	5	5	5	5	4	4	28	4	5	5	5	5	5	29
36	4	5	5	4	4	4	26	4	4	3	4	5	4	24	4	4	4	4	3	3	22	5	5	5	5	5	4	29
37	3	3	2	5	5	5	23	5	4	5	5	5	4	28	5	5	3	4	4	4	25	4	3	4	5	5	5	26
38	4	3	2	3	4	5	21	4	5	5	5	5	5	29	4	4	4	4	2	2	20	4	3	3	4	5	5	24
39	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	4	28	4	4	3	4	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
40	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	3	5	4	24	4	4	5	3	4	4	24	5	5	4	5	4	4	27



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
UPT SAMSAT

BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH
AEK KANOPAN

Jalan Angkatan 66 Wonosari Telp. (0624) 92422 Aek Kanopan
KABUPATEN LABUHANBATU UTARA (21457)

SURAT KETERANGAN

Nomor : 423.4/ 882 /UPT-AK/2019

Kepala UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Aek Kanopan Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara dengan ini menerangkan :

- a. Nama : Rani Andika.
- b. NIM : 51154204.
- c. Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Islam.
- d. Universitas : Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Telah melaksanakan riset/penelitian di Kantor UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Aek Kanopan Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara untuk pembuatan Skripsi dengan judul "**Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**".

Demikianlah Surat Keterangan ini diperbuat untuk dipergunakan seperlunya.

KEPALA UPT PPD
UPT
BADAN PENGELOLAAN
PAJAK DAN RETRIBUSI
DAERAH
AEK KANOPAN
BAHAUDDIN LUBIS S.Sos,MSi
PEMBINA TK. I
NIP. 19660514 198602 1 001